

**ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ
„ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР“**

**ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ПСИХОЛОГИЯ“**

ЯКОБ РУБ

**ЕКОЛОГИЧЕН АНАЛИЗ НА ЛОЯЛНИТЕ
ВЗАИМООТНОШЕНИЯ „СЛУЖИТЕЛИ -
ОРГАНИЗАЦИЯ“: РОЛЯТА НА САМОЗАБЛУДАТА
НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ВЪРХУ
ОРГАНИЗАЦИОННАТА ЕФЕКТИВНОСТ**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за придобиване на образователна и научна
степен „доктор“

Професионално направление „Психология“
Докторска програма „Обща психология“

Научен ръководител:
Проф. д. н. Валери Стоянов

Варна, 2021

**ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ
„ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР“**

**ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ПСИХОЛОГИЯ“**

ЯКОБ РУБ

**ЕКОЛОГИЧЕН АНАЛИЗ НА ЛОЯЛНИТЕ
ВЗАИМООТНОШЕНИЯ „СЛУЖИТЕЛИ -
ОРГАНИЗАЦИЯ“: РОЛЯТА НА САМОЗАБЛУДАТА
НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ВЪРХУ
ОРГАНИЗАЦИОННАТА ЕФЕКТИВНОСТ**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за придобиване на образователна и научна
степен „доктор“

Професионално направление „Психология“
Докторска програма „Обща психология“

Научен ръководител:

Проф. д. н. Валери Стоянов

Рецензенти:

проф. д.пс.н. Галя Тодорова Герчева
проф. д.н. Георги Стоянов Карастоянов

Варна, 2021

Дисертационният труд е обсъден и предложен за защита пред научно жури от катедра „Психология“ на Юридическия факултет към ВСУ „Черноризец Храбър“, гр. Варна. Дисертационният труд, с обем от 335 страници, от които 172 са текст на дисертационния труд, а останалите са приложения.

Авторът на дисертационния труд се обучава на самостоятелна подготовка в катедра „Психология“ към Юридическия факултет към ВСУ „Черноризец Храбър“, гр. Варна.

Дисертационният труд е предварително обсъден от катедра „Психология“ и е насочен за защита пред научно жури, насочено със заповед на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“ № 425 от 24.06.2021 г.

Защитата на дисертационния труд пред научно жури ще се състои на 06.08.2021 г. от 10,00 ч. в Заседателната зала на ВСУ „Черноризец Храбър“. Материалите по защитата са на разположение в канцеларията на катедра „Психология“ към Юридическия факултет на ВСУ „Черноризец Храбър“.

КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Област на изследване: Изследването се фокусира върху тематичното поле в психологията относно поведението причинено от самозаблудата (СЗ).

Целта на докторската дисертация е да се синтезира и предложи модерен и иновативен подход за намаляване и дори превенция на неподходящото поведение причинено от висока самозаблуда, създаването и демонстрацията на автентична теория, способна да обясни и оцени личността на служител с потенциално висока степен на самозаблуда (ВСЗ) и вероятност от предприемане на неправилно организационно поведение. Като резултат от това да се разработи валиден метод за прогнозиране на склонността на служителя да има потенциално поведение на висока самозаблуда, който да се използва в рамките на селекционните процедури за наемане на работа. С това ще се подобри противодействието и предотвратяването на феномена на високата самозаблуда на служителите, което като поведение може да причини увреждане на организационната ефективност. Резултатите от изследването могат да се приложат в публичния и частния сектор на държавата Израел, както и в други държави.

Самозаблудата е скритият враг на организационната ефективност. В резултат на самозаблуда служителите се фокусират върху себе си и оправдаване на личните си действия и не са фокусирани върху организационните цели. Този фокус води до повечето човешки проблеми, лоша работа в екип, проблемна комуникация, ниска осведоменост в службата, междуличностни и междуведомствени конфликти, слабо лидерство и неспособност за поемане на отговорност. Служителите не са в състояние да прилагат ефективно стратегии, както и работа по общите цели и задачи на компанията.

В тази връзка е важно решаването на следните *задачи*: да се демонстрира значимостта на теорията за самозаблудата в обяснението на феномена на високата самозаблуда, чрез идентифициране на влиянието ѝ и влиянието на определени личностни характеристики на служителите върху поведението им, като основен обяснителен модел за неподходящо организационно поведение; да се извърши емпирично изследване на основата на собствен модел синтезиращ находките за самозаблудата в научните полета на философията, социологията,

криминологията и психологията за изследване на личността с висока самозаблуда, както и да се анализират резултатите и се изведат приложни перспективи.

Научна новост на изследването и оригиналност на получените резултати. Настоящото научно изследване представлява едно от първите систематични изследвания за същността на високата самозаблуда в психологическата наука, което е посветено на най-спорните въпроси за подходите за намаляване на неподходящо поведение и дори превенция, чрез прилагане на новата концепция за намаляване и превенция на високата самозаблуда (S.L.O.W.E.R. - Self-Deception Level Organizational White-collar offence Employee Reducing), като най-подходящия догматичен подход при прогнозиране и обяснение на поведението при висока самозаблуда.

Основният научен проблем, който е решен, се състои в създаването на нова теоретична концепция и иновативен алгоритъм за тестване преди наемане на работа, базирани на разкритата причинно-следствените връзки между високата самозаблуда, специфични личностни черти и предразположение за поемане на риск от неподходящо организационно поведение в бъдеще. Валидността на "S.L.O.W.E.R model" е демонстрирана по отношение на теорията за намаляване на самозаблудата (Self-Deception school reduction theory), която се счита за основна в обяснението на неправилното поведение на служителя в организации със заплата и организации в които се работи без заплата (доброволчески организации).

Теоретичната значимост и практическата стойност на изследването се изразява в: систематизиране на научните подходи за изясняване на феномена на високата самозаблуда, като причина за неподходящо поведение на служителите; натрупване на последователна теоретична и емпирична основа, за да се изгради и развие иновативен подход в областта на намаляването и дори превенцията и противодействието на феномена престъпно неподходящо поведение в организациите; развитие на най-новите перспективи на психологическата наука в сферата на превенцията на престъпността на „белите якички“ и др.

На основата на резултатите от емпирично изследване е получен изчерпателен отговор на основния **изследователски въпрос** за това, как да се справим и как да създадем ново, иновативно и находчиво отношение за ограничаване на самозаблудата на потенциалните

служители в публичния и частния сектор, като се имат предвид две нива: макро ниво - концепцията и идентифицирането на потенциални служители в организацията, притежаващи развита висока самозаблуда и демонстриращи неподходящо поведение, преди наемане на работа; микро ниво - предотвратяване на желание или склонност към неподходящо поведение, което по своето съдържание е престъпление на чиновниците.

Прилагането на научните резултати от изследването се отнася до разработването на научни публикации за ползване от преподаватели и студенти; принос за подобряване на учебните програми и учебните планове по психология и криминология относно изследването на феномена при налична престъпност от служители.

Инструменти за изследване. За целите на проучването са подбрани следните подходи и инструменти:

- 1) Основно проучване в над 140 организации, съставени от 813 служители (189 служители от организации със заплата и 624 организационни служители които не получават заплата за работата си);
- 2) Четири емпирични проучвания с цел проверка на надеждност и валидиране на новата автентична научна концепция;
- 3) Анализ на десетки проучвания и изследвания, основани на научни източници в организационното поведение и философията, икономиката, психологията, криминологията, социологията и др.;
- 4) Две пилотни проучвания, едното от които е проведено в Юридически факултет ВСУ „Черноризец Храбър“ в България, а второто в Юридическия факултет на Държавния университет на Молдова, в които са постигнати констатации относно организации със заплата и организации без заплата на служителите по отношение на вземането на решения и личностните и мотивационни черти на служителите;
- 5) Анализ на статии и книги в областта на изследването;
- 6) Пилотни въпросници;
- 7) Анализиране на феномена на самозаблуда не само на работа;
- 8) Анализ на лоялността към дадена организация чрез три вида такава – имиджова лоялност, лоялност по отношение на трудовото изпълнение, постижение, маркетингова лоялност;
- 9) Демонстрация на профил и мащаб на служителите за тестване на потенциалното ниво на самозаблуда на служителите, преди да станат служители в организацията;
- 10) Включено наблюдение на изследователя като ръководител в организации със и без заплата, включително като военен офицер с отговорност да се грижи и спасява около 24 000 цивилни при

извънредни събития

Научната новост на изследването и оригиналността на получените резултати се състоят в това, че е едно от първите систематични изследвания в областта на самозаблудата в психологическата наука, което е посветено на най-спорните въпроси за намаляване на нивото на самозаблуда на служителите в публични и частни организационни пространства, за укрепване на лоялността на служителите към организациите. Всъщност целта е да се предотврати склонността на служителите с високо ниво на самозаблуда да демонстрират неподходящо поведение, като т.н. чиновнически престъпления, които биха могли да навредят на ефективността на организациите. Всичко това чрез създаване на нова концепция за "Интердисциплинарна научна теория", като най-подходяща за обяснение на изграждането и поддържането на правилно поведение на служителите, за поддържане на организационна ефективност.

Иновативността на констатациите от изследването е, че действително за първи път се прилагат абсолютно нови резултати, обосноваващи същността на самозаблуда, както следва:

1. Настоящото изследване популяризира "Интердисциплинарната научна теория за самозаблудата", с което се подпомага по-доброто схващане и разбиране на същността на самозаблудата. Демонстрирани са корелации между въздействието на характеристиките от мултидисциплинарната теория за самозаблудата, от една страна, и възможността за намаляване на нивото на самозаблудата сред служителите, чрез диагностика по време на селекционни процедури при наемане на работа, от друга страна.

2. Устойчивостта на всяка организация зависи от нивата на 6-те фактора и ситуационните променливи, които имат голямо влияние върху нивото на самозаблуда (СЗ) на служителите. Тяхното влияние не е сходно при всеки тип организация.

Моделът S.L.O.W.E.R за намаляване на нивото на висока самозаблуда (ВСЗ) на служителите на работните места (Фигура № 3) се състои от шест блока, както следва: 1) Демографска област; 2) Област на личностните черти; 3) Област за самозаблуда; 4) Имиджова лоялност; 5) Лоялност към изпълнението; 6) Маркетингова лоялност.

Основните постановки на настоящата докторска дисертация, са следните:

Концепцията за СЗ е всеобхватна, като не се ограничава само до

тясното психологическо разбиране, а включва области като образование, политика, здравеопазване и т.н. Правилното отношение е възприемането на „Оптимална теория“, нещо от сорта на обективната класическа и постмодерна школа. Въпреки факта, че изследването на СЗ на служителите е тема на науката психология, сложният характер на нивото на СЗ изисква внимание към множество различни дисциплини, като философия, икономика, икономическа психология, социология, криминология, демография, управленски науки и др.

Самозаблудата включва три необходими елемента: личностно пространство на служителите в организацията; пространство на мениджъра на организацията; организационно пространство. Поведението на независим служител зависи от ирационални решения, а не от рационален избор, когато ситуацията с вземането на решение при СЗ е сложна и несигурна. Актът на поемане на риск от служителите с ВСЗ нарушава организационната устойчивост и ефективност.

Разбирането е, че СЗ, като компонентът на личностните особености обслужва нерационално (интуитивно) вземане на решения за модела S.L.O.W.E.R. Колкото по-голяма е степента на интуитивно вземане на решения във феномена СЗ, толкова по-голяма е и степента на изразеност на съгласието и съзнателността като личностни черти (от скалите на Голямата петорка). Тази комбинация води по-често до това, служителите да проявяват неподходящо поведение като чиновник – нарушител в организацията. Предложението е за прилагане на методологичния S.L.O.W.E.R модел, като оригинален и оптимален модел за намаляване на нивото на СЗ в организацията, който се основава на последните постижения на науките психология и философия, и също така се потвърждава от собствени изследвания и мозъчна атака, като валиден метод за тестване на имиджовата, реализационната и маркетингова лоялност на служителите и организационна ефективност в областта на организационното поведение.

Валидността на нашата психологическа концепция за СЗ и емпирични констатации съгласно критериите за модела S.L.O.W.E.R се основава на няколко предположения, както следва:

Служителите в организацията се държат с демонстриране на различно ниво на самозаблуда на работното място. В тази връзка е редно да се отбележи, че за анализ на явленията са използвани най-новите изследвания, повечето от които са от 2020 г., а като цяло

използваните източници са от последното десетилетие(2010-2020). Генерирайки някои първоначални идеи, тези научни източници създават необходимата и достатъчна научна база за нашите изследвания в областта на психологията.

Теоретичното значение на резултатите от изследванията е: систематизиране на научните подходи, касаещи феномена СЗ; създаване на последователна теоретична и емпирична основа, за да се изгради и развие иновативен подход в психологическата област за промоцията на намаляването на влиянието на СЗ на служителите на работните места; изясняване на най-новите перспективи на еволюцията на идеите в психологията в сферата на засилване на лоялността на служителите, което би допринесло за организационната устойчивост и др.

Емпиричната валидност на изследването може да бъде изразена в следните гледни точки: анализирането на концепции и/или понятия, свързани с явлението СЗ на служителите в организация или компания, е полезно за неговото разбиране и контролиране, както и за бъдещо развитие на научните концепции; намиране на решения за намаляване на феномена на СЗ на работното място, които причиняват финансови щети на организациите, чрез прилагане на най-прогресивните и валидни методи от теоретичното поле на психологията; мнения и идеи, изразени в областта на настоящото проучване, се очаква да бъдат полезни за процеса на преподаване на СЗ в сферата на обучението на психологически специалисти.

Прилагането на научни резултати се отнася до разработването на научни публикации като насока за академичните преподаватели и студенти за субектите на организационното поведение, свързани с изследването на феномена на СЗ.

Обем и структура на дисертационния труд: Въведение; 3 глави; общи заключения и препоръки; библиография от 177 заглавия; приложения, 179 страници с текст; норма за съответствие и автобиография на автора.

Ключови думи: психология; самозаблуда; възприемане на самозаблудата; предотвратяване на самозаблудата; намаляване на самозаблудата; ниски нива на самозаблуда, средни нива на самозаблуда, високи нива на самозаблуда; портрет на личността със самозаблуда; интердисциплинарно отношение; фактори на заблуда; имиджова лоялност; лоялност към постижението; маркетингова лоялност; организационна ефективност; демографски черти; личностни черти;

модел за намаляване на самозаблудата S.L.O.W.E.R; интуитивно вземане на решения; поемане на риск; неподходящо поведение; чиновническо престъпление.

СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННОТО ИЗСЛЕДВАНЕ ИЗСЛЕДВАНЕТО

Въведението описва жизнеността, възможностите и важността на научния проблем; целта и задачите на дисертационното изследване; научна новост на получените резултати; основният научен проблем, решен от автора; теоретично значение и емпиричната стойност на изследването, както и резюмето на тезата.

В глава първа: „Научни основи в сферата на самозаблудата, развитието на лоялността на служителите и организационната ефективност“ са обсъдени и изяснени няколко проблема: 1.1. Научна основа на изследователската област на интердисциплинарния проблем за самозаблудата, в областта на изследванията на различните школи и подходи в литературата; 1.2. Научен опит в областта на лоялността на служителите и организационната ефективност в областта на изследванията на школите и подходите.

Научната основа в настоящото изследване са предимно психологически модели за обяснение на изследвания феномен. Освен това настоящото проучване се основава и на констатации от изследвания в съвременната икономическа наука, организационното поведение и философските науки.

Целта на интердисциплинарния подход е по-обхватно да се обясни феноменът самозаблуда (СЗ) на служителите в организацията, като същевременно се определят няколко перспективи на текущото научно обосновано изследване: еволюция на СЗ на служителите в организациите; концепцията за СЗ на служителите в научната литература по психология; дефиниционни въпроси за нивата на СЗ; СЗ на служителите и оценката ѝ в психологията, криминологията и философските науки; видове поведение на лоялност по време на дейности от служители с висока самозаблуда (ВСЗ) и престъпления от страна на чиновници на работните места; корелация между лоялното поведение на служителите и организационната ефективност; селекционна методика (тест) за наемане на служителите и др.

Използвани са разнообразни научни източници на най-известните автори в съвременната психология и философия като: Babiak; Costa;

Kahne- man; McCrae; Kirsch; Van Leeuwen; Lu and Chang; Mele; Smith; Triversb, Williamvon; von Hippel; Hutson; Schwardmann; van der Weele; Nicholson; Gibson; Meylan; McKay; Dennett; Pedrini; Trivers; Sharot; Barnes; De la Villa; Jimenez; Ruiz; Cornelius; Correia; Nelkin; Tversky; Holmen; Hohol; Urbanczyk, Hallen, Gabrieli; в психиатрията като: Ray; Benning; в икономиката като: Preti; Miotto, Paulhus; Williams: в социологията като: Petcu.

Най-забележителните изследвания от други науки принадлежат на автори в криминологията като: Agnew; Alalehto; Correia; Blicke; Schlegel; Gottschalk; Fassbender; Klein; Perri; Pontell; Geis; в статистиката като: Tavakol, Dennick.

От гледна точка на автора на дисертационното изследване отсъства възприятие и яснота за явленията „Самозаблуда“ на служителите на работните места. Нито един от моделите в различните научни области не обхваща изцяло полето на настоящото изследване. Необходимо е да се формулира доктрина за служителите в организацията с висока самозаблуда, за да се осветят параметрите, които биха подпомогнали разработването на нов модел Pentagram S.L.O.W.E.R., като иновативен и водещ модел в областта на повишаването на организационната ефективност. С това ще се определи по-добре вероятността за успех при подобряване на подбора на служителите, през идентификацията на личности с високо ниво на самозаблуда (BC3).

Vizgina (2013) твърди, че сравнително наскоро СЗ привлича вниманието на научната психология. Няма общоприета концепция по отношение на явлението СЗ. Изглежда, че проблемът със СЗ не е толкова прост и предизвиква противоречия.

Gibson (2017) твърди, че научното изследване на феномена СЗ се извършва, като се фокусира върху съвременните данни за организационно поведение в психологията.

Според философа Сартр (Textologia: Sarter - Self Deception), СЗ не е грешка. Човекът знае истината. Сартр твърди, че СЗ е невъзможна и пита дали човек може да заблуди сам себе си. Ако човек знае каква е истината, как може да се самозалъгва? Психоанализата предлага неприемливо решение, тъй като от време на време мислим за това и онова, но без да сме наясно със себе си. Сартр твърди, че СЗ не е грешка. Хората знаят истината.

Въпроси свързани с дефинирането на проблема. Според

Станфордската енциклопедия на философията (2016) малцинството сред философите е било скептично настроено към това, че СЗ е концептуално възможна или дори кохерентна. Традиционният модел на СЗ повдигна два парадокса: „статичен“ парадокс, който се отнася до душевното състояние на самозаблуждаващия се. Как човек може едновременно да поддържа противоречиви убеждения? Вторият процес се нарича парадокс „динамика на самозаблудата“. Това означава: Как може човек да възнамерява да се самозаблуди, без да направи своите намерения неефективни? Заблуждаващият трябва да е наясно дали измамната му стратегия е ефективна и да има намерение да измами. Сблъскването на психологически модели с несъзнателни вярвания и намерения например и други подобни, е неуспешно.

Schwardmann и van der Weele (2019) твърдят, че има доказателства, че един средностатистически човек мисли себе си за по-умещ, по-красив и по-добър от другите. Те твърдят, че това прекалено самочувствие може да доведе до лични и социални разходи. Според алтернативната теория на биолога Robert Trivers (2000; 2002), хората се самозаблуждават с по-голяма увереност, за да убедят по-ефективно другите.

От самото начало трябва да се подчертае, че ВСЗ играе важна роля по отношение непродуктивното поведение в организацията. Според мнението на изследователи, оценяването на личността на служителя с ВСЗ от гледна точка на психо-философски модел, може да осигури многоизмерен анализ, който включва всяко от тези влияния. Те оформят поведението на личността с ВСЗ, което може да е във вреда на организация, чрез нелоялност на служителя към нея. Като се вземе предвид всичко споменатото по-горе, културата на допускане на неправомерно поведение от служители със СЗ в организации, се определя като особеност на тези с високо ниво.

В настоящото проучване е избрано да се изследват три нива на СЗ сред служителите в организации със заплата и организации без заплата. Решено е да се изследва феноменът на високо ниво на СЗ при служителите на работното място, тъй като се предполага, че при високо ниво на СЗ, тези служители е вероятно да допуснат неподходящо поведение спрямо други служители и спрямо работното място. Психологическите фактори включват когнитивни способности, личностни черти, минала история на обучение и психопатни психологически фактори, като психични разстройства. Те влияят върху

развитието на личността и поведението, взаимодействайки с биологични и социологически фактори (Rub, 2017).

Според гледната точка на изследователя, повечето организационни теории сочат факта, че оцеляването на организацията зависи до голяма степен от нейната ефективност и има много опции за измерване на ефективността, както следва: голям бюджет, брилянтно брандиране, перфектно управление, писмена мисия и визия и т.н. Ефективността обаче има няколко други възможности, като лоялност на служителите към дадена организация.

Следващата посока на научното търсене е посветено на аспектите на лоялността на служителите. Лоялните служители работят по-усилено и по-целенасочено и ще предотвратят бедствие; най-важната полза обаче е да се помогне на бизнеса да процъфтява. В проучване на Revesencio (2015) от Университета в Уорик, е установено, че щастieto довежда до 12% скок в производителността, докато нещастните работници се оказват с 10% по-малко продуктивни.

Davies et al. (2017) поддържат тезата, че характеристиките на служителите (възраст, пол, роля и опит) оказват влияние върху ефектите от имиджа на организационната марка, върху удовлетвореността на служителите от труда и въвличеността им в работата.

Ноек (2013) твърди, че ангажираните служители искат да продължат да работят за дадена организация, тъй като подкрепят стратегията и целите на тяхната организация. Те се идентифицират със своята организация и искат да дадат всичко от себе си, тъй като там се чувстват като у дома си. Служителите, които се чувстват така, сякаш се вписват в тяхната организация и са също толкова по-склонни да бъдат лоялни към своята организация.

В заключение: мнението на изследователя е, че служител с ВСЗ може да доведе до незаконен акт на чиновническо поведение, изразено в незаконни финансови действия, измамен или нечестен бизнес, измамни практики и др. (Rub, 2017). Следователно изследователят смята, че диагностиката преди наемане на работа трябва да се разглежда и признава като валиден подход за намаляване на неподходящо поведение в организациите, което не може да се използва като абсолютен факт.

Целта на настоящото проучване е да се отговори на следния изследователски въпрос: Как да се справим и как да създадем ново, изобретателно и находчиво отношение за намаляване на нивото

на СЗ на потенциалните служители в публичния и частния сектор на страната?

В резултат на щателен анализ на чуждестранна и национална научна литература се получиха следните заключения:

Голям брой теории идентифицират служителите с ниво на ВСЗ, като потенциални нарушители, т.е. като допускащи чиновническо нарушение: подходът за изследване на СЗ в психиатрията; концепцията за индивидуализъм в социологията; концепцията за поведенческия самоконтрол в криминологията; концепцията за нарцисизъмът в психиатрията; концепцията за хедонизма в психологията и концепция за ирационалното вземане на решения в икономиката. В центъра на тези теории са понятия като ниво на СЗ, личностни характеристики, лоялност, заблуда, манипулация, приемане на организацията, механизми за отричане и рецидив, неискреност и комуникативна непрозрачност, мистификация и недоверие, заинтересовано или изкривено възприятие на реалността.

Ако действията при СЗ, които се извършват, са ключовата гледна точка на теорията на еволюцията, тогава ВСЗ се счита за ядрото на ирационалните решения за неподходящо поведение. Изследователят вярва, че решенията за допускане на неподходящо поведение са особено предизвикателни в условията на несигурност, където е трудно да се предвидят последствията или резултатите от събитията.

За да се докаже автентичността на настоящата нова теория по модела S.L.O.W.E.R в психологията, е решено да се извърши задълбочено емпирично изследване с две групи (813 служители в организация със заплата и организации без заплата). Чрез получаване на валидни и надеждни резултати е направен опит да се разбере по-специално фокуса, същността и дълбочината на явлението СЗ, а освен това е използван статистически анализ, който затвърди валидността на настоящите научни находки.

Изследвани са областите на микро ниво на СЗ на служителите, като лоялността на служителите към организацията, която по мнението на изследователя се превърна в ефективния водещ аспект при анализа на феномена на СЗ в публичния и частния сектор, както и други свързани и допълващи се области като личностни и демографски черти. В резултат на литературния анализ се оказва, че психологическите променливи диференцират различните видове служители с поведение на СЗ. Може да се предположи, че в допълнение към високия

хедонизъм на служителите с ВСЗ, ниската почтеност и високата добросъвестност са важни характеристики.

От гореспоменатото може да се заключи следното: има предположение, което позволява да се предскаже как отделните служители реагират на лоялността към дадена организация.

В глава втора „Феноменът на висока самозаблуда (ВСЗ) в психологията“ са включени няколко проблема: 2.1. Концепцията за самозаблудата. 2.2. Портрет на служителите с висока самозаблуда и тяхната мотивация за извършване на престъпления. 2.3 Феноменът на структурата, динамиката и състоянието на самозаблудата: емпирични констатации.

Концепцията за самозаблуда. Основната цел на следващия параграф е да формулира концепцията за същността и произхода на СЗ, както и вредния характер на това неподходящо поведение. Високата самозаблуда (ВСЗ) въздейства върху обществото по икономически и социални начини по-силно от другите видове неподходящо поведение на служителите, тъй като може да причини престъпления срещу организации, като същевременно резултатите ще доведат до намаляване на всяка организационна ефективност. Kirsch (2007) твърди, че някои философи вярват, че изкривеното от самозаблуда възприятие на нещата може да даде възможност или да насърчи такъв човек да действа по неморален начин.

Benson and Cullen (2017) твърдят, че Matza и Sykes говорят за ценности, отнесени към предразположеност някои да използват СЗ, за да осигурят своето предимство чрез чиновнически беззакония и мотивация да оправдаят или извинят чиновническите престъпления. В същото време са налице находки, че подобни поведения могат да бъдат дълбоко вградени в несъзнателните механизми на мозъчното функциониране, които насърчават СЗ.

СЗ може да причини основните форми на неправилното поведение на границата на престъпността. Според Liu et al. (2019), има логика между „Измамната връзка“ и СЗ. От междуличностна гледна точка някои изследователи предполагат, че СЗ допринася за междуличностната измама (von Hippel & Trivers, 2011). Moore (2016, стр. 114) твърди, че начинът, по който СЗ поддържа способността на човека да мисли за себе си, като за герой на собствените разкази, а всъщност е всичко друго, но не и това. Повечето хора се държат с тревожна честота по начини, които са неподходящи, безчестни и

несправедливи.

Sharot (2017) твърди, че всички хора влияят на другите на работното място и в борда и т.н. Невронауката, поведенческата икономика и психология играят критична роля в обяснението на засягането на другите. Поради факта, че хората не знаят как функционират умовете на хората, те са неефективни при въздействието върху околните. Williams (2019) спори относно основен източник на епистемична ирационалност, включващ мотивационни влияния върху формирането на убежденията. Argaman (2011) твърди, че лъжата е най-често срещана в работата. Проучване от 2008 г. на компанията за наемане SHRM установява, че 53% от анкетираните лъжат работодателите си, когато представят информацията си в CV. Лъжите са задължителни и необходими, тъй като еволюцията би напреднала бавно до точка, в която се смята, че човечеството няма да съществува без нея.

Nahari et.al (2019) от отдела по криминология в университета Bar-Ilan в Израел твърдят, че от въвеждането му в областта на откриването на измами вербалният канал се превърна в бързо нарастваща област на изследване. Основното предположение е, че лъжците се различават от разказвачите на истината в словесното си поведение, което прави възможно класифицирането им чрез проверка на вербалните им изяви. Резултатите от проучване от 2007 г. показват, че 19% от служителите казват, че са лъгали поне веднъж седмично, за да угодят на клиентите. Мениджърите от всички видове имат СЗ за прозрачността и фалшивостта в контекста на времето и ефективността на постижението.

Nasrallah (2008, стр. 14-15) твърди, че „биологията на самозаблудата“ също може да представлява основата на психопатологията.

Личността на служителите с ВСЗ може да доведе до (както кибер измама, която е специфична форма на измама) причиняване на някои материални щети чрез измама или злоупотреба с доверие, намерение за получаване на някои незаконни облаги под формата на нереализирана печалба, която може да произтича от определена стока или от специална дейност на предприятието (Sojocaru, 2010, стр. 21).

Как служителите с висока самозаблуда могат да причинят извършване на чиновническо престъпление? Kirsch (2007), в книгата „Етика и самозаблуда“ твърди, че много притеснения относно СЗ произтичат от изкривения на самозаблуждаващия се възглед за света и

за себе си. Някои философи вярват, че изкривеното на самозаблуждаващия се възприятие за нещата може да му даде възможност, или да го насърчи да действа по неморален начин. Съвестта и моралните размисли могат да доведат до неподходящо поведение. Elster (2010) твърди, че границата от убеждения към желаниа или предпочитания зависи от механизми, като намаляване на когнитивния дисонанс или формиране на адаптивно предпочитание. Намаляването на дисонанса може да има ефекта на балансиране на убежденията, с желанията и дори с емоциите.

2.2. Портрет на служители с ВСЗ и тяхната мотивация да извършват престъпления

Според мнението на изследователя, оценката на личността и неправилното поведение на служителя с ВСЗ, от позициите на био-психо-социален модел дава възможност за многоизмерен анализ, който включва всяко от тези влияния, които формират личността и поведението.

Donnellan (2020) по отношение на транзакционния модел човек-среда предполага, че хората се различават по своето предпочитано обкръжение, възприятията си за него и начините, по които те се възприемат и към които реагират от други. Изследователят обобщава 3217 корелации между тестове и повторни тестове за широк спектър от атрибути на личността, докладвани в 152 лонгитюдни изследвания. Личността е един от редицата фактори, които влияят върху избора на поведение и както е описано в био-психо-социалния модел, взаимодейства с биологията, познанието, обкръжението, социологическите взаимодействия и психологическите влияния, като индивидите реагират по различен начин на ситуациите и тяхната среда. Von Hippel (2011) твърди, че измамата означава да се позволи на хората да избягват сигналите за ролята на съзнателна измама в конкретни актове на измама, както и позволява на хората да проявяват повече доверие, отколкото е оправдано, което има множество социални предимства.

Биология на самозаблудата. Nasrallah (2008) твърди, че биологията на СЗ може да представлява психопатологични черти, като непрекъсната паника и безпокойство от вярата в обречеността; фалшиви, причудливи, фиксирани вярвания за шизофрения; биполярни манийни заблуди; тъга, безсмисленост и безполезност на меланхолията; измъчване и агонизиращи мании за извършване на безсмислени

ритуали.

Социологически (на околната среда) фактори. Съществува ситуация на измама, или определено взаимодействие на фактори на околната среда с биологични и психологически фактори. Социалната среда, в която индивидът живее, оформя развитието и личността, което води до научаване и моделиране на поведение. Социологическите рискови фактори не винаги работят сами, а по-скоро влияят на личността и поведението. Социологическите рискови фактори при неподходящо поведение могат да включват доходи, социална класа и семейство, като дете, родителска история на неподходящо поведение, родителски стилове и организационна среда. Всички те са свързани и имат отношение към служители, които извършват нарушения (Pontell & Geis, 2007).

Установено е, че личностните черти играят ключова роля в девиантното поведение и измамата (Азарова и Сятковский, 2009). За служител със СЗ лъжата изисква повече усилия, отколкото казването на истината. Shahar, Hochman and Ariely (2016) твърдят, че етичното поведение сред служителите в ежедневието им живот е свързано с морален образ за самия себе си и непочтеност. Изследване на Freeman and Freya (2012) показва, че тенденциите за управление на впечатленията (като измама) може да не отменят идентифицирането на индивиди с по-високи нива на психопатия.

Социопатичен служител със СЗ. Shannon (2018) твърди, че СЗ се дължи на факта, че те са склонни да използват каквато и да е възможност, която имат на работното място, просто за да задоволят собствените си нужди. Социопатичните лъжци имат както наследствен компонент на своята патология, така и компонент на липса на възпитание (пренебрегване) от детството. Hutson (2017) твърди, че служителят разбира, както в отношението на Макиавели, че този инструмент работи. Основавайки се на ирационалната теория в психологията, основните закономерности (последователни модели) при служителите със СЗ са следните: колкото по-голяма е степента на хедонизъм в даден човек, толкова по-голяма е тенденцията към извършване на икономически престъпления; колкото повече диагностични характеристики на нарцистично личностно разстройство проявява служител на високопоставена позиция със СЗ, толкова по-голяма е вероятността този служител да допусне неподходящо поведение, като например чиновническо престъпление; и колкото по-

нисък е поведенческият самоконтрол на човек на високопоставена чиновническа позиция в бизнеса, толкова по-голяма е вероятността този човек да извърши чиновническо престъпление (Gottschalk, 2014).

Чиновнически нарушения и ВСЗ. Моделите на мислене и поведения на служителите с ВСЗ могат да са причина за чиновнически престъпления и да станат част от характера им така, че вече да не са в състояние да възприемат заблудата като престъпление. Те разглеждат заблудата като полезна за организацията (Orien, 2015).

2.3. Феноменът на структура, динамика и състояние на самозаблудата: емпирични констатации

За да се отговори на изследователския въпрос, са проведени две емпирични проучвания със служители с различно ниво на СЗ:

1. Емпирично проучване в организации със заплата въз основа на психологическата оценка, проведено в периметъра на изследователските ценности, като нива на СЗ, лоялност, личностни черти и демографски черти.

2. Фокусирано емпирично проучване на служители със СЗ в организации без заплата въз основа на психологическата оценка, проведено в периметъра на изследователските ценности като нива на СЗ, лоялност, личностни черти и демографски черти.

В първото изследване участие вземат 189 служители от над 140 работни места в организации със заплата за служителите; Във второто - 624 служители, които доброволно участват в някои спасителни организации, като „мулти-доброволци“ на работни места в организации без заплата.

Като се има предвид собствената гледна точка на изследователя по отношение на служителите в организацията, могат да се формулират следните основни постановки: Както беше казано по-горе, установено е, че индексът на СЗ може да бъде разделен на три групи (нива): изследвани субекти, чийто краен резултат в индекса на СЗ е по-нисък от 25-ия перцентил („ниска самозаблуда“) на извадката; индекс, по-висок от 25-ия перцентил, но по-нисък от 75-ия перцентил („средна СЗ“); и последно изследвани субекти, чийто краен резултат в индекса на СЗ е по-висок от 75-ия перцентил, са определени като имащи „висока самозаблуда“ (ВСЗ). В настоящото проучване акцентът е върху „Високата самозаблуда“ на служителите, които могат да поемат рискове и да се държат на работно място с тип „неподходящо поведение“, което може да причини вреди на организацията, дори до степен на

извършване на чиновническо престъпление на работното място.

В настоящото проучване са участвали 813 лица, 632 от тях са мъже (77%) и 181 са жени (22,3%). 189 изследвани лица са служители в организации със заплата и 624 от изследваните субекти са служители в организации без заплата. От служителите в организации със заплата 107 (56,6%) са мъже и 82 са жени (43,4%). От служителите в организации без заплата 524 са мъже (84%) и 100 са жени (16%).

В глава трета „Намаляване на влиянието на психологическия феномен на поведението на самозаблудата на служителите в организацията“ са включени следните въпроси: 3.1. Тежестта на самозаблудата сред служители в организацията: теоретично обяснение; 3.2. Валидност на новата автентична теория за демонстрация на самозаблуда при служители в организацията: емпирични констатации. 3.3 Намаляване на влиянието на феномена на служителите в организацията с висока самозаблуда чрез модел S.L.O.W.E.R за ефективност на организациите.

3.1. Тежестта на самозаблудата сред служители в организацията: теоретично обяснение;

Повечето учени приемат, че тежката и широко разпространена ВСЗ е вредна и може да доведе до катастрофални резултати. Не е като случаите на СЗ с ниско ниво, които могат просто да засилят егото на служителя. Някои учени обаче смятат, че случаите на ниско ниво на СЗ са безвредни и дори необходими. От друга страна, други учени твърдят, че такива служители са опасни на работното си място и разрушителни за техните организации. (Kirsch, 2007).

В настоящото проучване е разгледан феномена на високо ниво на СЗ при служители, които са на работно място, тъй като се предполага, че при високо ниво на СЗ тези служители вероятно ще допуснат неподходящо поведение спрямо други служители и на самото работно място. В този контекст Lopez и Fuxjager (2011) твърдят, че СЗ е процес, който прикрива истината в човешкото поведение и има адаптация, като аргументира следното: (1) СЗ води до положително самовъзприятие и (2) положителното самовъзприятие увеличава способността на индивида. СЗ има наистина адаптивна стойност. Този феномен има възприятието на „ефекта на победителя“.

В обобщение, ролята на афекта и интуицията набира скорост в теоретичните отчети за изследванията на риска през последните няколко години. Köbis, Verschuere и Vereby-Meyer (2019) твърдят, че

логиката, залегнала в основата на различни видове СЗ, например когато служителите са под напрежение във времето или правят много неща наведнъж на работното място, е, че те са склонни да бъдат лъгани. Констатациите в други изследвания на изследователя по теми за интуитивно поведение (Rub, 2017; 2019) правят възможно завършването на картината на две нива: а) неправомерно поведение и чиновнически престъпления на служители в организации; б) характеристики и представяне в организации без заплащане, които са участвали като част от извадката на текущото изследване, на служители (доброволци) и техните личностни черти на фона на мотивите им за присъединяване към организацията. Следователно нивата на СЗ на служителите са анализирани чрез използване на демографски фактори като възраст, пол, икономическа ситуация и т.н.

Chanaz (2017) твърди, че проучвания, фокусирани върху лоялността и ефективността на служителите, са публикувани между 1970 и 2013 г. в рецензирани академични списания. Следват най-важните показатели за лоялност на служителите: привързаност, чувство за принадлежност, задържане до късно на работа, трудов стаж, степен на мобилност, текучество на служителите, ангажираност, степен на участие, психологически договор, доверие, организационно отклонение, намерение/желание за отпуск, намерения за отсъствие от работа, усещане за пожертване, положително речево общуване, специфичен човешки капитал.

Cameron (2015) твърди, че не съществува еднозначно и правилно определение за организационната ефективност. Организационната ефективност има някои модели с литературно дефиниране, като: идеалният тип или бюрократичен модел; моделът на целите (ефективността означава постигане на целите); моделът на вътрешните процеси (ефективността означава висококачествени вътрешни процеси); моделът на парадокса (ефективността означава наличие на едновременни противоположности); моделът на естествените системи (ефективността означава получаване на необходимите ресурси); моделът на стратегическите изборителни единици (ефективността означава задоволяване на важни заинтересовани страни); моделът на изобилието (ефективността означава създаване на разцвет и добродетел). Както се вижда, мисълта и посоката за ефективност на моделите се различават. Всеки модел има легитимен аспект за създаване на ефективни резултати за всяка

организация.

Според изследователя основният аспект на измерването на организационната ефективност са трите вида лоялност на служителите на работните места и че характеристиките на ВСЗ (както и ако са чиновници – нарушители) са съвместими с модела за рационално вземане на решения в много ограничена степен и би било правилно да се изследва интуитивен (ирационален) модел за вземане на решения, който също се основава на рационалност, макар и много ограничена.

3.2. Валидност на нова автентична теория при демонстрация на самозаблуда на служители в организацията: емпирични констатации.

Методология на научното изследване се базира на:

1. Проучване, основано на 4 въпросника относно служители в организацията, които печелят пари (със заплата), от над 140 частни и обществени организации в държавата Израел (страната на произход на изследователя). Четирите въпросника са, както следва: А) За изследване на СЗ на индивида; Б) За изследване на личностни черти (BIG 5 inventory (Gabrieli, 2011); В) Демографски характеристики; Г) За изследване на трите вида лоялност (имиджова, лоялност на постижението (реализационна), маркетингова лоялност) (приложение № 1). Анкетирани са 189 служители.

2. Проучване, основано на 4 -те въпросника относно служители в организацията, които не печелят пари (без заплата) от 5 обществени организации в държавата Израел (страната на произхода на автора). Тези служители (90% от тях) работят в поне две организации за сигурност. В проучването са взели участие 624 служители.

Както беше посочено, проучването ще разгледа два вида организации: организации, които изплащат заплата на служителите и организации, които не плащат заплата на служителите.

Изследователски въпрос. В резултат на написаното по-горе, изследователският въпрос е представен по следния начин: *как да се справим с и как да създадем ново, изобретателно и находчиво отношение за намаляване на потенциалната СЗ на служител в организации в публичния и частния сектор на всяка държава?*

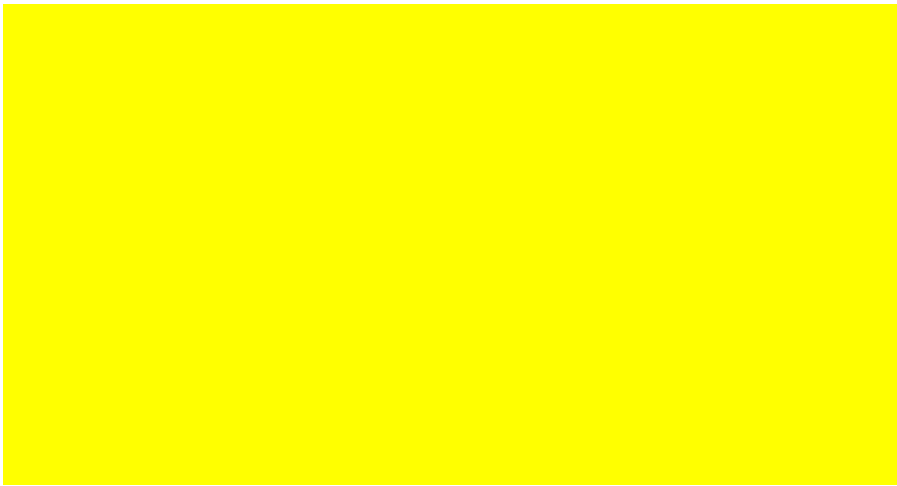
Научни предположения: Според научната литература може да се твърди, че: 1) Нито една организация не може да гарантира ефективността си само чрез съществуването си. Това е още по-валидно за слаба организация; 2) Няма чист модел за намаляване на ВСЗ и че

изследването на преценката на СЗ се характеризира с напрежение между минали и исторически състояния на теорията и модела на СЗ, което е в основата на поведението на хората в класическата теория на психологията и между съвременните и настоящите съображения, които понякога не са съвместими с принципите от минали времена; 3) Феноменът на самозаблудата е част от еволюцията и поведението на човешките същества; 4) Поведението на човешкото същество със СЗ има предимства и недостатъци в живота и на работното място.

Същност на модела. Моделът се основава на използването на методология, която трябва да проектира и да помогне за формулирането на насочваща логика при характеризиране на личността със СЗ, като същевременно комбинира количествени и качествени компоненти. Тази методология се стреми, наред с други неща, да създаде надеждна прогноза за настоящото и бъдещото поведение на служителите. Тези две цели са от решаващо значение за участниците в подобряването на аспекта на лоялността на служителите към работното място и въздействието върху процеса на организационната ефективност. Естествено е възможно да се вземат решения за различни стойности спрямо параметрите, съставляващи модела. Моделът дава възможност да се определят критичните параметри и основните предположения, свързани с тях, и да се изследват по точен и критичен начин. Тъй като моделът представя моментна снимка, която е правилна за определен момент от времето, той изисква периодично изследване на различни параметри и нов анализ, ако е необходимо.

Модел S.L.O.W.E.R за намаляване нивото на СЗ на служителите на работните места (фигура №. 3) се състои от шест блока, както следва: 1) Демографски черти; 2) Личностни черти; 3) Ниво на самозаблуда; 4) Имиджова лоялност; 5) Реализационна лоялност; 6) Маркетингова лоялност.





Фигура 3. Модел S.L.O. W.E.R за намаляване нивото на самозаблуда на служителите

Обработка на емпиричната информация. С цел анализиране на резултатите от текущите емпирични изследвания са използвани следните статистически процедури: тест за надеждност на скалите за личностни черти в напречен разрез на два сектора на популацията и в напречен разрез на всички популации, чрез коефициент на надеждност на Cronbach (Alpha), (Tavakol & Dennick, 2011, стр. 53); *Тест хи-квадрат.* Според проучване на Chegg (2003-2019); *Метод на Tukey* (Справочник по инженерна статистика); (Hayes, 2020); *Стойности на корелацията на Pearson* (Lane; Lared, 2018); *Описателна статистика* (Gantli, 2019).

2. Резултати от емпиричното изследване

Хипотеза 1: Има няколко нива на самозаблуда на служителите в организации, които изплащат заплата, и в организации, които не плащат заплата.

Индексът на СЗ може да бъде разделен на три групи/нива: когато изследваните субекти, чийто краен резултат в СЗ индекса е по-нисък от 25-ия персентил (3.096), са определени като имащи „ниско ниво на самозаблуда“; изследваните субекти, чийто краен резултат в СЗ

индекса е по-висок от 25-ия перцентил, но по-нисък от 75-ия перцентил (3.479), бяха определени като имащи „средно ниво на самозаблуда“; и изследваните субекти, чийто краен резултат в индекса СЗ е по-висок от 75-ия процентил (3.479), бяха определени като имащи „високо ниво на самозаблуда“. Von Hippel и Trivers (2011) поддържат твърдението, че СЗ прави междуличностната заблуда по-лесна, като позволява на хората да скрият съзнателната заблуда, която може да разкрие измамно намерение. Освен ролята си в конкретни действия на заблуда, СЗ като самоусъвършенстване е заблуждаваща и дава възможност на хората да изглеждат по-достоверни, отколкото са в действителност. СЗ има множество социални облаги. И в крайна сметка **СЗ действа в различни психологически процеси. Настоящата дискусия ще се съсредоточи върху влиянието на различните нива на СЗ.**

Хипотеза 2: Очаква се да се разкрие взаимовръзка между поведението на самозаблуда при служителите в организация, която изплаща заплата на своите служители, и организацията, която не изплаща заплата на своите служители, и между социално-демографските характеристики - пол, възраст, семейно положение, религия, брой деца, място на раждане и удовлетвореност от финансовото състояние.

Като резултат от изследването не са разкрити разлики между мъжете и жените сред служителите в организации със и без заплата по отношение на нивата на СЗ. Следователно не е установена значителна връзка между променливата пол и променлива СЗ.

Хипотеза 3: Очаква се корелация между СЗ и между личностните характеристики (добросъвестност, приятност, откритост, екстраверсия) при служителите в организации, които плащат заплата, и организациите, които не плащат заплата. Личностните черти в проучвателния въпросник са взети от по-широк въпросник за личностни черти на John (2000) и Gabrieli (2011).

Хипотезата за характеристиката „добросъвестност“ беше потвърдена. Установена е значителна връзка между СЗ и добросъвестността, като обаче не е открита съществена разлика между служителите от организациите, които изплащат заплата, и тези в организациите, които не плащат заплата.

Хипотеза 4: Очаква се положителна връзка между СЗ и между имиджова лоялност на служител в организацията – сред организациите, които изплащат заплата на служителите и организациите, които не

плащат заплата на служителите.

Потвърди се хипотезата относно променливата имиджова лоялност на служителите към организацията

Хипотеза 5: Очаква се положителна връзка между СЗ на служителите и между реализационната лоялност към организация сред групи служители в организации със заплата и в организации без заплата.

Потвърди се хипотезата относно променливата реализационна лоялност на служителите към дадена организация.

Хипотеза 6: Очаква се положителна връзка между СЗ на служителите и между маркетинговата лоялност към организация сред групи служители в организации със заплата и в организации без заплата.

Хипотезата относно променливата маркетингова лоялност бе частично потвърдена.

Хипотеза 7: Очаква се положителна връзка между индексите на имиджова, реализационна и маркетингова лоялност към дадена организация сред групи служители в организации със и без заплата.

Потвърди се хипотезата относно корелацията между променливите на имиджовата и маркетинговата лоялност.

Обобщение на резултатите от изследванията по отношение на видовете лоялност към организация: само в организации без заплата съществува линейна, положителна и значима корелация между индексите на имиджа, реализационната и маркетинговата лоялност, които предсказват корелация и зависимост и голяма свързаност между видовете лоялност В организациите със заплата е установено, че висока лоялност към имиджа предсказва висока маркетингова лоялност.

Както беше посочено, целта беше да се намери диференциацията между групата с ниска СЗ и групата с ВСЗ. Това е причината разделянето на нива да се извърши чрез разделяне на резултатите от скалата за СЗ на три диапазона: 1) диапазон от 25% от високите резултати, 2) диапазон от 25% от ниските резултати, 3) диапазон между диапазони 1 и 2 което означава, 50% от изследваната популация.

При изследване на изследователски хипотези 1-6 според две нива на СЗ (високо и ниско) не е установено, че констатациите са различни в нито една хипотеза в сравнение с разделянето на три групи заблуда (висока, средна, ниска).

Единствената разлика е намерена в хипотези 7: при разделяне

на две нива е установено, че съществува корелация между всички индекси на лоялност (в сравнение с частична корелация, която е установена между индексите на лоялността при разделяне на три нива на СЗ на служителите). Изводът е, че в организациите без заплата корелацията между имиджова, реализационна и маркетингова лоялност е по-силна, отколкото при организациите със заплата, дори ако разликата в резултата между СЗ при разделяне на две групи спрямо разделяне на три групи не е висок. *Очевидно изглежда, че причината за това се крие във факта, че при служителите в доброволческите организации компонентите на мотивацията, интереса, оценката и самореализацията, които те печелят, укрепват лоялността в различните ѝ видове към организацията.*

3.3. Намаляване на феномена на служителите в организацията с висока самозаблуда посредством модел S.L.O.W.E.R за ефективност на организациите.

Според мнението на изследователи, склонността към извършване на действия на неподходящо поведение поради нивото на ВСЗ трябва да бъде тествана (Lazan, 2006). Това е много трудна задача поради факта, че както беше споменато по-рано в настоящото проучване, е много трудно да се определи потенциалът на служителя за допускане на неподходящо поведение, като напр. поемане на големи рискове на работното място. Психологическите тестове обаче, предложени от изследователя, могат да идентифицират определени характеристики на потенциалния профил на служителя. Професионалният психологически подбор включва съвкупност от мерки, насочени към селектиране на лице, което притежава определено ниво на необходимите професионални умения и психологически черти (Арбуз, 2012). По мнението на изследователя, тестване на СЗ преди заетост може да предскаже бъдещо поведение и следователно трябва да играе решаваща роля в процеса на наемане на потенциални доброволци за позиции на самоалтруизъм чрез поемане на рискове в спасителните организации.

Автентична формула за наемане на потенциален служител в организацията, резултат от авторското изследване (Таблица 19).

Таблица 19: Автентична формула за наемане на потенциален служител в организацията

СЗ - (общо тегло от 60%): Субектите, чийто краен резултат в

индекса за СЗ е по-висок от 75-ия перцентил, ще бъдат определени като имащи "висока самозаблуда" и ще се провалят на теста. Субекти, чийто краен резултат е между 25-ия перцентил (резултат = 100%); и 75-ия перцентил (резултат = 60%), ще преминат този тест и други тестове, както следва:

РТ (личностни черти) - (общо тегло 15%): а) Со - съзнателност (относително тегло 30%); б) Ех - екстраверсия (относително тегло 25%); в) Аг - съгласие (относително тегло 30%); г) Ор - откритост (относително тегло 15%). Минималният резултат за всяка личностна черта е 60%.

ЛТ (видове лоялност) - (общо тегло 15%): **ИЛ** – Имиджова лоялност (относително тегло 5%); **СО** - Реализационна лоялност (относително тегло 5%); **МЛ** - Маркетингова лоялност (относително тегло 5%). Минималният резултат за всеки тип лоялност е 70%.

РТ (видове религия) - (общо тегло 10%): тегло според един от тези три типа: традиционен, редовен религиозен и ултраортодоксален = резултат от 100%; **Светски** = резултат от 80%

$$\underline{\underline{\Sigma \text{ Big 4 Candidate Score} = \text{SD} + \text{PT} + \text{LT} + \text{RT} = 1}}$$

Пример: Когато резултатът, получен посредством тази формула (общият резултат) надвиши параметъра на $\Sigma \text{ Big 4 Candidate Score} = \text{SD} + \text{PT} + \text{LT} + \text{RT} = < 0.70$ – е силно препоръчително да не се избира съответния индивид като потенциален служител за организацията.

Тестов пример за наемане на потенциален служител за работа:

СЗ: 50-ти перцентил резултат (средно ниво) = 80%.

РТ: Со - Съзнателност резултат = 66 %; **Ех - Екстраверсия** резултат = 71%; **Аг - Съгласие** резултат = 61%; **Ор - Откритост** резултат = 73%;

ЛТ: ИЛ – Имиджова лоялност резултат = 70%; **СО – Реализационна лоялност** резултат = 74%; **МЛ – Маркетингова лоялност** резултат = 71%.

РТ: Религиозен тип резултат = 100%.

Резултат: общата претеглена оценка, получена с помощта на формулата, е по-ниска от необходимия параметър на $\Sigma \text{ Big 4 Candidate}$ (резултат > 0.70), както следва = $\text{SD} + \text{PT} + \text{LT} + \text{RT} = 69.63$. Поради това не се препоръчва това определено лице да бъде назначено като

потенциален служител за организацията.

ОБЩИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Настоящите резултати от проучването могат да бъдат изразени в следните постулати:

1. Самозаблудата е скритият враг на организационната ефективност. В резултат на СЗ служителите се фокусират върху себе си и обосновката на личните им действия и не са фокусирани върху организационните цели. Този фокус води до повечето човешки проблеми, които виждаме в организациите - слаба работа в екип, лоша комуникация, ниско съзнание за обслужване, междуличностни и междуведомствени конфликти, слабо лидерство и неспособност за поемане на отговорност. Служителите не са в състояние да прилагат стратегии ефективно и като цяло целите и резултатите на компанията.

2. Научен принос посветен на намаляването и дори предотвратяването на неподходящо поведение на служителите в организацията с ВСЗ, за повишаване на лоялността на служителите и

насърчаване на висока организационната ефективност. При СЗ има разлика между сериозни, вредни и умишлени лъжи и неспособността да се каже цялата истина. Както се твърди в настоящото проучване, доверието и имиджовата, реализационната и маркетинговата лоялност в рамките на организацията ще намалят използването на лъжи и недоверие. Има ограничения за СЗ на служителите в дадена организация: служителите могат да лъжат своите мениджъри за състоянието на дадена задача, но няма да лъжат относно резултата от процесите, които са открити.

3. Откровение, че личността с висока самозаблуда (ВСЗ) с неподходящо поведение е основна концепция, включваща, но не само, незаконни финансови действия, измамни или нечестни бизнес практики или злоупотреби с лична организация или публична държавна власт.

4. Демонстрация, че решението за допускане на неподходящо поведение от личност с висока самозаблуда (ВСЗ) е ирационално, то се основава на интуицията, а не на рационален избор – служители – нарушители с ВСЗ изпълняват аналитично решение, когато решението е просто и осъзнато и те са го изследвали; те обаче вземат интуитивно решение, когато решението е сложно и неосъзнато. Счита се, че интуицията е ядрото на ирационалните решения при допускане на неподходящо поведение и се основава на социалния опит, натрупан през живота на конкретен служител. В светлината на проспективната теория (Prospect Theory), при обяснението за чиновническите нарушения е трудно да се предвидят ясно последиците или резултатите от събитията.

5. Обяснение, че личностните черти могат да служат като рисков фактор за неподходящо поведение на служителите. Колкото по-голяма е степента на хедонизъм в дадено лице, толкова по-голяма е тенденцията за извършване на икономически нарушения или други чиновнически нарушения.

6. Синтезиране за метод за определяне на „личностен коефициент“, като оригинален модел на тестване преди наемане на работа, базиран на последните постижения на психологията и криминологията, както и потвърден от текущото изследване от автора на дисертационния труд, като валиден метод за намаляване и/или превенция на девиантно поведение при лица с ВСЗ в частни и публични организации.

Основният научен проблем, който беше решен, се появява поради строгата и неизбежна необходимост да се осигури на научните работници и професионалистите по психология в света и държавата Израел нов и оригинален научен подход и емпиричен модел за намаляване и/или предотвратяване на феномена на служителите в организацията с ВСЗ, които са склонни да допуснат неподходящо поведение срещу организацията; научните резултати, материализирани в създаването на нова научна концепция и следователно на оригинален алгоритъм за диагностика преди назначаване на работа, като валиден метод за намаляване и предотвратяване на нарушения от служителите с ВСЗ, се считат за последното постижение на психологията (и криминологията), научно изследване, насочено към доказване на взаимовръзки между специфични личностни черти на дадено лице, които го предразполагат към риск от девиантно поведение и дори вероятност за извършване на чиновнически нарушения в бъдеще. В резултат на това е демонстрирана валидността на оригиналната психологическа теория относно модела S.L.O.W.E.R, който се счита за основен при обяснението на нарушенията с неподходящо поведение от служителите с ВСЗ.

На базата на настоящите емпирични находки е получен изчерпателен отговор на основния изследователски въпрос на тема „Как да се справим и как да създадем ново, изобретателно и находчиво отношение за ограничаване на самозаблудата на потенциалните служители в публичния и частния сектор на всяка държава ", в светлината на две нива: макро ниво - концепцията и идентифицирането на потенциалните служители в организацията с ВСЗ, допуснали неподходящо поведение, преди да бъдат наети - по време на подбора за наемане на работа; микро ниво - предотвратяване на желанието или склонността към допускане на неподходящо поведение (дори чиновническо нарушение).

Като се вземе предвид избраната научна основа и проведените емпирични изследвания в държавата Израел (четири емпирични проучвания бяха проведени с цел надеждност и валидиране на нова автентична научна концепция), Проучвания на 813 лица от над 140 организации, които включват 189 служители със заплата и 5 организации без заплата, които включват 624 служители, относно влиянието на личностните черти върху феномена на служителите с ВСЗ; десетки проучвания и изследвания, базирани на научни източници

по организационно поведение и философия, икономо-психология, криминология, социология и др.; две проучвания, едното от които е проведено Юридически факултет на ВСУ“Ч. Храбър“ в България, а второто е проведено в Юридическия факултет на Държавния университет в Молдова, където са изведени констатациите относно организации със заплата и организации без заплата за служители, относно вземане на решения и личностни и мотивационни черти на служителите; анализи на статии и книги от учебните области с цел валидиране на оригиналната научна концепция.

В областта на настоящата докторантура бяха формулирани следните заключения:

1. Доказано бе, че корпоративните служители с Висока самозаблуда (ВСЗ) могат да имат неподходящо поведение и дори да извършат чиновнически нарушения по няколко причини: страх от загуба на сегашния си статус; неуспех при постигане на професионални цели; алчност, обаче присъщата алчност и на жертва. Жените с висока самозаблуда (ВСЗ) с неподходящо поведение са изключение от това правило, тъй като те са мотивирани главно от семейни причини като оправдание, базирано на нужда.

2. Беше демонстрирано, че служителите лъжат себе си за всичко и се заблуждават, тъй като нямат достатъчно психологическа сила да признаят истината и да се справят с последиците. СЗ има наистина адаптивна стойност и този феномен има възприятието на „ефекта на победителя“. Има разлики между нивото на ВСЗ и ниското и средно ниво на СЗ по отношение на вида действия, които те биха могли да извършат срещу други на работното място, като рационализират и оправдаят закононарушителното поведение. Широко разпространената ВСЗ е вредна и може да доведе до катастрофални резултати, докато ниското ниво на случаите на СЗ може просто да повиши егото на служителите, и е безвредно и дори може да е необходимо.

3. Беше демонстрирано, че не съществува еднозначно и правилно определение за организационна ефективност. Настоящият нов модел S.L.O.W.E.R е основният аспект за измерване на организационната ефективност с три вида лоялност на служителите на работните места, както следва: имиджова лоялност на служителите, реализационна лоялност и маркетингова лоялност. По този начин поведението на доверие на служителите по отношение на други служители и мениджъри са основните фактори за организационната

ефективност. Предполага се, че би било разумно да се обърне внимание на организационна лоялност, която води до намаляване на организационната ефективност. Предполага се, че имиджовата лоялност на служителя към дадена организация трябва да бъде причина/фактор (който би създал отношението на афективен ангажимент към организацията) за реализирането на служителите, както и за маркетинговата лоялност на служителите към организацията.

4. Настоящият нов и автентичен модел S.L.O.W.E.R за намаляване и/или предотвратяване на неподходящо поведение от служителите с ВСЗ може да бъде признат като интегративен модел за намаляване и/или предотвратяване на ниво ВСЗ на тези служители, произхождащи от заемащи длъжности в организациите. Разкрити са две насоки за намаляване на чиновническата престъпност, като например: намаляване на броя и/или предотвратяване на наемането на служители с ВСЗ, чрез тестване и диагностика преди назначаване; контрол на действията на нарцистичните лъжци със СЗ, които често действат, за да прикрият своето бездействие, драма или неспособност и на социопатите със СЗ, които лъжат, просто защото им харесва.

5. След като повечето от изследователските хипотези бяха потвърдени, беше изграден валиден и автентичен мащаб (който комбинира качествен и количествен подход) на вероятност за несъответствие на потенциален служител в организациите. Намерено бе оптимално решение за ефективно привличане на служители в организации без заплата, както и за организации със заплата в публични и частни организации.

6. Следните позиции бяха демонстрирани емпирично от гледна точка на теорията за личността с ВСЗ при намаляване и/или предотвратяване на неподходящо поведение на работното място: 1) Служителите с ВСЗ в организацията показаха по-голяма тенденция към безотговорност, пренебрегване на правилата, поемане на висок риск и ненадеждност за разлика от ниските и средните нива на СЗ на отделните служители; 2) Тези с тенденция за положителна екстровеерна личност са по-податливи на допускане на неподходящо поведение; 3) Индивиди с ВСЗ с тенденция към неподходящо поведение са силно упорити и целенасочени, поради което техните високи резултати за добросъвестност всъщност се вписват добре в картината на рационално пресметлив бизнес човек, преследващ както частни интереси, така и интересите на корпорацията. Следователно хората с ВСЗ се нуждаят от

добросъвестност над средното ниво, за да заемат ръководни длъжности; 5) Установено е, че нарушителите с високо ниво на заблуда са потзивчиви, пресметливи и контролиращи в социалните взаимодействия, те са склонни да бъдат с ниско ниво на съгласие и високо ниво на нарцисизъм; 6) възможността за обида, съчетана с нисък самоконтрол (наричана още и склонност към извършване на нарушение с неподходящо поведение) е основната причина за всички нарушения с неподходящо поведение в организацията; 7) лица с хедонизъм, нарцисизъм или нисък самоконтрол имат по-голяма склонност да извършват престъпления; 8) Изследователят смята, че социално-културната зависимост се счита за решаваща по време на потенциалното неправилно поведение на служителите.

Предложения:

(1) Научно предложение: 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 най-ефективния и оптимален начин 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; Високото ниво на СЗ може да повлияе за неправилно поведение, като резултат от процес на интуитивно вземане на решения на работното място.

(2) Емпирично предложение: Да се признае изчисляването на потенциала за неподходящо поведение на служителите, въз основа на съществуващите параметри на теста, за прогнозирането и намаляването на неподходящо поведение. Само когато резултатът, получен с помощта на формулата (общият резултат) надвишава параметъра $\Sigma \text{Big 4 Candidate Score} > 0,7$ - силно се препоръчва да се наеме определено лице като потенциален служител за организацията. ($\Sigma \text{Big 4 Candidate Score} = \text{SD} + \text{PT} + \text{LT} + \text{RT} = 1$. SD = Самозаблуда; PT = личностни черти; LT = видове лоялност; RT = религиозни типове).

НАУЧНИ И НАУЧНО-ПРИЛОЖНИ ПРИНОСИ

1. Направен е многоспектърен, интердисциплинарен анализ на феномените „самозаблуда“ и лоялност на служителя към организацията, като е показана ролята на високите нива на самозаблуда на личността за неподходящо организационно поведение, чрез което могат да се нанесат и сериозни щети на организацията.
2. Разработена е авторски модел за емпиричното изследване за влияние на самозаблудата върху лоялността на служителя и неговата индивидуална ефективност и ефикасност, който съчетава както индивидуално-демографски и организационни, така и личностови фактори и би могъл да се използва и в други изследвания;
3. Разработен е авторски модел S.L.O.W.E.R., чрез чието използване в организационната практика при подбор на служители, може да се намали или предотврати деструктивното поведение на служители с високо ниво на самозаблуда.
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.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Rub, Jacob (2020). REDUCTING THE PHENOMENON OF ORGANIZATIONAL EMPLOYEES WITH HIGH SELF-DECEPTION BY MEANS OF S.D.A.L MODEL FOR EFFECTIVNESS OF ORGANIZATIONS // e-Journal VFU, брой 13. <https://ejournal.vfu.bg/pdfs/Jacob%20Rub%20REDUCTING%20THE%20PHENOMENON%20OF%20ORGANIZATIONAL%20EMPLOYEES%20WITH%20HIGH%20SELF-DECEPTION%20BY%20MEANS%20OF%20S.D.A.L%20MODEL%20FOR%20EFFECTIVNESS%20OF%20ORGANIZATIONS.pdf>. ISSN 1313-7514.
2. Rub, Jacob (2020). REDUCING THE PSYCHOLGICAL PHENOMENON BEHAVIOR OF SELF-DECEPTION OF ORGANIZATIONAL EMPLOYEES: *Weight of self-deception in demonstration of organizational employees: theoretical explanation*. В: ПРИЛОЖНА ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИАЛНА ПРАКТИКА: XIX международна научна конференция. УИ ВСУ „Черноризец Храбър“, с. 491-500, ISSN 1314–0507.
3. Rub, Jacob (2020). RING AROUND THE OF IMPROPER BEHAVIOR BY MEANS OF NEW CONCEPT OF SELF DECEPTION OF EMPLOYEES IN WORKPLACE. В: ПРИЛОЖНА ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИАЛНА ПРАКТИКА: XIX международна научна конференция. УИ ВСУ „Черноризец Храбър“, с. 500-520, ISSN 1314–0507.