

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.пс.н. Галя Тодорова Герчева-Несторова,
Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”

на дисертационния труд „ Екологичен анализ на лоялните взаимоотношения „служители - организация“: ролята на самозаблудата на служителите върху организационната ефективност“, разработен от Якоб Руб – докторант на самостоятелна форма на обучение във Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“, за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ в ПН 3.2. Психология, докторска програма „Обща психология“

Настоящата рецензия е изготвена въз основа на заповед на ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“ номер 425 от 21.06.2021 във връзка със защита на дисертационен труд от Якоб Руб – докторант на самостоятелна форма на обучение във Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“, на тема: „ Екологичен анализ на лоялните взаимоотношения „служители - организация“: ролята на самозаблудата на служителите върху организационната ефективност“, за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ в ПН 3.2. Психология, докторска програма „Обща психология“.

Представеният за рецензиране дисертационен труд „ Екологичен анализ на лоялните взаимоотношения „служители - организация“: ролята на самозаблудата на служителите върху организационната ефективност“ е в обем от 179 страници и е подробно структуриран в съответствие с

логиката на дисертационното изследване във въведение, три глави, общи заключения и препоръки. Списъкът на използваната литература включва 177 актуални в свързани с темата заглавия.

Изборът на проблематиката на изследването без съмнение е оригинална, тъй като се отнася до успешното функциониране на организациите в почти всички сфери на социалния живот. В същото време феноменът за самозаблудата на личността не е еднозначно и системно разработен в нито една от научните области. Нещо повече, както подчертава докторантът, самозаблудата на личността се изучава сравнително от скоро в рамките на психологията и поради това няма все още общоприета концепция за това явление, което има и личностни и социални параметри.

В началото на дисертационния труд докторантът посочва актуалността на проблематиката, която е избрал за предмет на своето изследване и мотивацията си за нейния избор. Той представя задълбочен анализ на конкретни изследвания на самозаблудата в различни области – икономика, организационно поведение, философски науки, и различни перспективи на анализ. Както подчертава докторантът, проведеният от него анализ на теоретични и емпирични факти доказва, че отсъства единно възприятие и яснота по отношение на явлението „самозаблуда“ на служителите на работните места, а също така и по отношение на лоялността на служителите в организациите. Нито един от моделите в различните научни области не е изчерпателен по отношение анализа и същността на това явление. Поради тази причина докторантът си поставя амбициозната цел да формулира доктрина за служителите в организацията с висока самозаблуда, за да се открият параметрите, които биха способствали за разработването на нов модел - Pentagram S.L.O.W.E.R., като иновативен и основен модел в областта на повишаването на организационната ефективност. Тази потребност се

защитава и от приведените в теорията и практиката факти относно това, че служителите с висока самозаблуда обикновено имат деструктивно поведение и по този начин намаляват ефективността от дейността на организацията. Нещо повече, много от служителите с висока самозаблуда проявяват във висока степен и нелоялност спрямо останалите. Докторантът изразява становище, че служител с висока самозаблуда може да доведе до незаконен акт на чиновническо поведение, изразено в незаконни финансови действия, измамен или нечестен бизнес, измамни практики и т.н.

На фона на този анализ докторантът формулира и основната цел на дисертационното изследване, а именно да се отговори на въпроса как организациите да се справят с феномена висока самозаблуда и как да се създаде ново, иновативно отношение за намаляване нивото на самозаблуда на потенциалните служители в публичния и частния сектор на икономиката в Израел.

На базата на мащабен панорамен теоретичен и емпиричен анализ докторантът обобщава дефицитите, които се открояват при служителите с висока самозаблуда и вредите, които те могат да причинят на организациите. Тези обобщения лежат и в основата на дизайна на емпиричното изследване, с което докторантът цели да докаже ефективността на новия модел. Изследването е планирано и проведено с 813 служители (189 изследвани лица са служители в организации със заплата и 624 от изследваните лица са служители без заплата - доброволци).

Избраната от докторанта методология е адекватна на основната цел на дисертационното изследване. Той използва четири въпросника за установяване на личностна самозаблуда, личностни черти, демографски характеристики, лоялност (имиджова, лоялност на постижението (реализационна), маркетингова лоялност). Тези въпросници се отнасят до

всички изследвани лица. Получените резултати лежат в основата на разработения от докторанта модел за намаляване нивото на самозаблудата на служителите на работните места.

Бих искала да подчертая, че релевантно на целите и задачите, които си поставя докторантът са формулирани прецизно и седемте хипотези, които се проверяват в емпиричното изследване.

В качеството на основни приноси характеристики на дисертационния труд, базиращи се на резултатите от цялостното изследване, бих искала да подчертая следните:

- Направен е прецизен, многоспектърен анализ на феномените „самозаблуда“ и лоялност на личността ;
- Доказано е, че личността с висока степен на самозаблуда може да има не само неподходящо поведение, но и да навреди на организацията;
- Разработена е авторска методология за емпиричното изследване на самозаблудата , която би могла да се използва и в други изследвания;
- Разработен е авторски модел S.L.O.W.E.R. за намаляване и или предотвратяване на деструктивното поведение на служители с високо ниво на самозаблуда
- 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.

За мен е безспорен фактът, че рецензираният дисертационен труд се вписва сред значимите изследвания, които имат съществен резонанс в местен и международен контекст. Доказателство за това са представените от докторанта перспективи за приложения на резултатите

в практически и теоретичен план, както и идеи за бъдещи научни изследвания.

Научните публикации по темата на дисертацията доказват, че докторантът умее да открива актуални в теоретичен план и приложни проблеми и да ги изследва в дълбочина с изключителна прецизност и научна точност.

Не съм открила елементи на плагиатство и това ми дава основание да считам, че трудът е изцяло авторски.

Авторефератът отразява точно емпиричното изследване, представено в дисертационния труд, приносите и списъка с публикациите по темата на дисертационния труд.

Заклучение

Въз основа на всичко изложено по-горе убедено предлагам на уважаемите членове на Научното жури да присъдят на Якоб Руб образователната и научна степен „доктор“ в ПН 3.2. Психология, докторска програма „Обща психология“ въз основа на защитения дисертационния труд „Екологичен анализ на лоялните взаимоотношения „служители-организация“: ролята на самозаблудата на служителите върху организационната ефективност“.

15.07.2021 г.

Рецензент:

/проф. д.пс.н. Галя Т. Герчева-Несторова/