

РЕЦЕНЗИЯ

от професор Георги Стоянов Карастоянов, д.пс.н.,

за дисертационния труд на Якоб Руб

на тема

**„Екологичен анализ на долялните взаимоотношения
„служители - организация“: ролята на самозаблудата на
служителите върху организационната ефективност“**

представен за придобиване на образователната и научна
степен „доктор“, в област на висше образование 3. Социални,
стопански и правни науки, по професионално направление 3.2.

„Психология“, докторска програма “ Обща психология ”

Рецензията е възложено съгласно Протокол № 1 от заседанието на Научно жури, назначено със Заповед на ректора на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“ № 425 от 24.06.2021 г. За разработване на рецензията ми бяха предоставени дисертационния труд (на английски език) и автореферата (на български език), копия на публикациите по темата на дисертационния труд, както и други документи свързани с обучението на докторанта. Представените документи показват, че Якуб Руб е изпълнил успешно всички предвидени дейности в индивидуалния учебен план за целия срок на докторантурата и е преминал успешно през необходимата процедура за допускане до защита за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ съгласно Закона за висшето образование (ЗВО), Закона за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за неговото прилагане (ППЗРАСРБ) и Наредба №12 за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ и научна степен „доктор на науките“ на ВСУ „Черноризец Храбър“.

Дисертационния труд се фокусира върху значим и сравнително недобре изследван изследователски проблем-поведението причинено от самозаблуда и негативните ефекти на проявление в организационна среда.

В структурно отношение дисертацията следва класическия модел за психологическо изследване. Във въведението е обоснована научната актуалност на проблема и степента на разработеност.

Заявена е целта и представена методологията на изследването и са предложени насоките за бъдеще изследвания. В първа глава е представен задълбочен теоретичен обзор на изследвания проблем в контекста на интердисциплинарните му връзки. Във втора глава е представено теоретично и емпирично изследване на феномена самозаблуда за което е избрана адекватна методика на изследването. В трета глава на основа на резултатите от емпиричното изследване е тестван модел за намаляване нивото на самозаблуда на служителите.

Постановката на емпиричното изследване, процедурата и статистическата обработка на първичните данни са коректни и са описани според общоприетите стандарти за публикуване на психологически експериментални изследвания – цел, задачи, хипотези, използван инструментариум, процедура и обработка на данните, характеристика на извадката от участници, представяне на първичните данните и т.н. Получените емпирични резултати са анализирани компетентно и коректно в съответствие със заложените задачи за верифициране на издигнатите хипотези.

Прави впечатление, че резултатите от всяка глава са коректно обобщени и дават основа за продължаване на изследването в следващите глави. Дисертационният труд завършва с общи заключения и препоръки, които намирам за коректни от гледна точка на теоретичния обзор и получените резултати от емпиричното изследване.

Дисертационния труд е представен на общо 334 страници, от които 203 страници текст с цитираните литературни източници, а останалите са приложения, включващи използваните инструменти в емпиричното изследване, както и резултати от статистическата обработка на данните със статистическия пакет SPSS. Последното дава възможност да бъде проследени всички етапи на емпиричното изследване и да бъде заключено, че то е проведено в съответствие с добрите изследователски практики в професионално направление „Психология“.

Данните от емпиричното изследване са коректно представени и онагледени в текста чрез 18 таблици и 3 фигури. Използваните литературните източници са 202, в по-голямата си част съвременни изследвания от последните десет години, както и разбира се класически трудове в областта на индустриалната и организационна психология. Те са цитирани изключително коректно, като за част от тях, са допълнени и адресите им като онлайн публикации, които при проверка се оказаха достъпни.

Структурата, обемът и оформлението на дисертационния труд представен за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ отговарят на добрите изследователски практики в професионално направление 3.2. „Психология“. Постигнат е добър баланс при представянето на теоретичния обзор от една страна и емпиричното изследване и изградения приложен модел от друга.

Нямам съществени критични бележки към дисертационния труд и автореферата към него.

Резултатите от изследванията по темата на дисертацията са коректно представени пред критичния поглед на научната общност с 3 публикации, в реферирани от НАЦИД научни издания, по което може да се прецени, че научните приноси в дисертацията са личен принос на докторанта.

Считам, че използваните литературни източници са цитирани коректно и не констатирах наличие на плагиатство в дисертационния труд.

Считам, че представения дисертационен труд позволява да бъдат прети обобщените четири научни приноса, както претендира докторанта в автореферата. Приемам първия принос свързан с направения теоретичен анализ за строго научен, а останалите три считам, че са научни и научно-приложни приноси, резултат от реализирания оригинален модел за емпиричното изследване за влияние на самозаблудата върху лоялността на служителя и неговата индивидуална ефективност и ефикасност. Предложения модел S.L.O.W.E.R., съдържа потенциал, който може намали или предотврати деструктивното поведение на служители с високо ниво на самозаблуда. Предложената типология на служителите с висока степен на самозаблуда, след верификация свързана със спецификата на организациите в които се прилага, би могла да спомогне за оптимизиране на дейността на структурите занимаващи се с човешки ресурси. Приносите обогатяват съществуващи знания в областта на индустриалната и организационната психология,

предлагат нови гледни точки и съдържат потенциал за приложението им в практиката.

Авторефератът към дисертационния труд вярно и точно отразява неговото съдържание и получените резултати и напълно изпълнява функциите си съгласно ЗВО, ЗРАСРБ и ППЗРАСРБ, както и Наредба №12 за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ и научна степен „доктор на науките“ на ВСУ „Черноризец Храбър“.

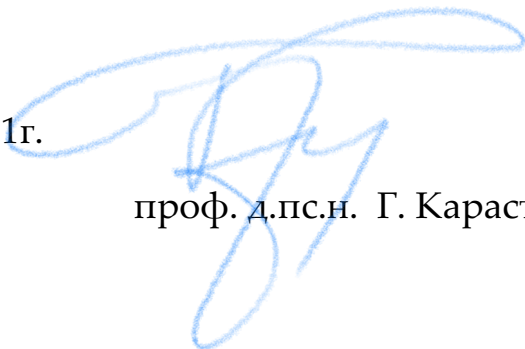
Заключение

Представеният дисертационен труд показва, че Якоб Руб притежава отлична теоретична подготовка, съчетана с отлична методологическа подготовка за планиране и провеждане на емпирични изследвания, анализиране на резултатите от тях и компетентност да предлага модели за оптимизиране на дейностите.

Цялостната оценка на дисертационния труд показва, че той отговаря на изискванията на ЗВО, ЗРАСРБ, ПЗРАСРБ, както и на Наредба №12 за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ и научна степен „доктор на науките“ на ВСУ „Черноризец Храбър“ за присъждане на образователната и научна степен „доктор“. Въз основа на положителните ми оценки за дисертационното изследване, представените публикации, демонстрираната отлична методологическа подготовка на докторанта и безспорните научни и научно приложни приноси,

предлагам на уважаемите членове на научното жури да се присъди на Якоб Руб, представил дисертационния труд „Екологичен анализ на лоялните взаимоотношения „служители - организация“: ролята на самозаблудата на служителите върху организационната ефективност“, образователната и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.1. „Психология“ в област на висше образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, докторска програма “Обща психология”.

София, 08.07.2021г.



проф. д.пс.н. Г. Карастоянов