

СТАНОВИЩЕ

От проф. дпсн Снежана Илиева, катедра „Социална, организационна, клинична и педагогическа психология, СУ „Св. Климент Охридски“

за дисертационния труд на Якоб Руб на тема „Екологичен анализ на лоялните 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 ”, ВСУ „Черноризец Храбър“

Дисертационният труд на Якоб Руб е насочен към установяване на ефекта на самозаблудата на служители за организационната ефективност. Той разглежда два обстойно проучвани проблема в организационната психология, а именно организационната ефективност и лоялността на служителите. Това, което различава дисертацията от множеството традиционни изследвания на ефективността и лоялността на служителите е, че се изследва проблем, за който няма достатъчно налични релевантни данни и трудно подлежи на количествен анализ. Проучването на ролята на самозаблудата при организационната ефективност разкрива един от съществените потенциални приноси на дисертационния труд. Също така обаче, като иновативен акцент в дисертационното изследване е нужно да се подчертае и прилагането на екологичен подход при анализа на взаимоотношения „служители-организация“ и установяването на различни компоненти на лоялността на служителите.

Дисертацията е с общ обем от 335 страници, в които се включват цитираните литературни източници и приложения относно използвания инструментариум и резултатите от направените статистически анализи. Структурата на дисертацията съответства на изискванията и съдържа

въведение, три основни глави, заключение и препоръки и библиография. Използваната литература е преобладаващо от последните десет години, като е коректно цитирана и обхваща основните теоретични възгледи в три проблемни области: самозаблуда, ефективност, лоялност. В първата глава се анализират именно тези проблеми, като докторантът се стреми за приложи и аргументира интердисциплинарен подход, особено относно разбирането на самозаблудата като конструкт в социалните науки. Част от проблемите, които се разглеждат по отношение на самозаблудата, се изследват в контекста на девиантното или контрапродуктивното поведение в организацията, но имат своята предистория в социологията и криминологията. Докторантът интегрира постиженията от различни научни области, за да изведе и впоследствие да аргументира свой модел на изследване и превенция на нарушения и девиантни прояви на работното място.

Съответно във втора и трета глава се описва хипотезите, като са дефинирани и аргументирани общо седем хипотези, дизайн и методи на изследване и описание на изследваните лица, които са разделени в две големи групи – работещи със заплащане и работещи в доброволни организации. Изследват се личностните характеристики по модела на „големите пет“, влиянието на демографски фактори, както и се търсят различия между двете основни групи служители – със заплащане и с доброволен труд. Статистическите анализи са описани и интерпретирани в съответствие с теоретичния обзор.

Приносите на Якуб Руб могат да бъдат еднозначно дефинирани по следния начин:

1. Интегрирани са на теоретично и емпирично ниво на анализ три основни конструкта в психологията с цел да се установи влиянието и

ролята на самозаблудата при поведението в организационен контекст.

2. Изследванията на самозаблудата в психологията са доста ограничени, което в още по-голяма степен се отнася до тяхното прилагане в организационната психология. Именно поради това резултатите от настоящето изследване имат иновативен характер и дават насока за бъдещи анализи.
3. Направена е съпоставка между две категории служители – работещи срещу заплащане и занимаващи се с доброволен труд, като съответно могат да се установят различията между тях по отношение на нивото на самозаблуда и видовете лоялност. Установените различия могат да се използват особено при подбора на доброволци за участие в спасителни и други хуманитарни дейности.
4. Изследвани са различни аспекти на лоялността към организацията, които се дефинират съответно като имиджова, реализационна и маркетингова, както и са установени различията между тях при различни категории служители.
5. Създаден е и апробиран е оригинален авторски модел S.L.O. W.E.R за намаляване нивото на самозаблуда на служителите, който може да се използва в няколко посоки – при подбор на служители, като превенция на деструктивно и контрапродуктивно поведение въз основа на анализ на индивидуалните характеристики на служителите и като предиктор на видовете лоялност на служителите.
6. Потвърден е ефектът на личностните черти и най-вече на добросъвестността при нивото на самозаблуда на служителите и респективно при предсказване на потенциални девиации в поведението им.

7. Изведени са различията и са описани характеристиките и поведението на служители с ниско и високо равнище на самозаблуда. Това позволява да се идентифицират определени характеристики на потенциалния профил на служителите, склонни към нарушения, рисково и девиантно поведение и ниска лоялност.

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“. Направената наукометрична справка отговаря на изискванията.

Заключение: Дисертацията представлява завършено изследване, чиито приноси са с теоретичен, емпиричен и приложен характер. Това ми дава основание да предложа на уважаемите членове на научното жури да се присъди на Якоб Руб образователната и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.2. „Психология“ в област на висше образование 3. „Социални, стопански и правни науки“.

17.07.2021 г.



Проф. дпсн Снежана Илиева