

## С Т А Н О В И Щ Е

от проф. д-р Сава Джонев, член на научно жури за присъждане  
на образователната и научна степен “Доктор”  
по научна специалност “Трудова психология”  
Професионално направление “Психология”, шифър 3.2.

За дисертационния труд на тема:  
„Влияние на корпоративната социална отговорност  
върху ангажираността и поведението на служителите”  
на Мария Минкова- докторант  
при Катедра “Социална, организационна, клинична и педагогическа психология”,  
на Философски факултет – СУ “СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”

Дисертационният труд се състои от увод, изложение (в четири части), заключение, приноси, библиография и приложения. Обемът на дисертационния труд е 287 страници, от които 158 са съдържанието на авторския текст върху теоретичния обзор, методиката на изследването и емпиричния анализ. Следвана е традиционната схема, при която Глава I и Глава II са посветени на теоретичния обзор.

**Уводът** обосновава интереса към темата, като повеля на времето, в което към бизнеса се отправят високи изисквания като водеща социална дейност с много приноси за обществото, но и на рискове... В този контекст се поставя целта на изследването – да се анализира влиянието на корпоративната социална отговорност върху ангажираността и поведението на служителите.

**В Глава I** докторантката се спира на категорията **корпоративна социална отговорност**, на първо място на възгледите за нея. Тя се дефинира като грижа за благосъстоянието на обществото. Докторантката прави задълбочен лингвистичен анализ на понятието. Цитират се много класици по отношение съдържанието на категорията корпоративна социална отговорност – Макс Вебер, Джон Стюарт Мил, Шелдън и др.

Разглеждат се съвременните схващания за корпоративна социална отговорност. Цитира Дейвис и неговия Железен закон на отговорността, според който социалните отговорности на бизнесмените трябва да бъдат съизмерими с тяхната социална сила. Без да губи научното си равнище, тази част е увлекателна със своя морал и романтичен идеал за бизнеса и обществото. Същевременно тя допринася към емпиричната интерпретация на понятието към което се отнасят филантропизъм, законност, етика и др.

При интерпретацията на понятието се привеждат Скандинавския модел, Южноевропейски модел, Континентален (Бисмарков) модел, Англосаксонски модел, където акцентите са различни – върху социалната защита, участието на държавата в развитието на корпоративната социална отговорност и пр. За САЩ икономическата отговорност включва преди всичко ангажимента на

бизнеса спрямо акционерите. Тези заключения в работата са разгърнато обосновани и подготвят предстоящия избор на методика за изследване на корпоративната социална отговорност. Що се отнася до българските компании, по публикацията „Златна книга. Европейски КСО отличия“ те са част от лидерите в областта на корпоративната социална отговорност в Европа.

По-нататък в работата се излагат **теориите за корпоративната социална отговорност**: теорията на заинтересованите страни, теорията на социалните договори, теорията за „корпоративното гражданство“.

В параграфа „Практики, перспективи и ограничения на корпоративната социална отговорност“ се набелязват допълнително емпирични показатели за изследваното понятие.

Дотук работата е добре конструирана, изчерпателна и увлекателна.

Що се отнася до **ангажираността**, тя е обект на разглеждане във Глава 2. Първоначално тя се вежда до вяра в организацията, готовност да се полага усилие, съзнание за принадлежност към нея, но в процеса на обзора придобива богата интерпретация и множество индикатори за оценка. Обсъдена е Утрехтската скала за ангажираност в работата, която предстои да бъде използвана в изследването. Разгледани са редица аспекти на ангажираността – връзка с ефективност, оптимизъм, надеждност, удовлетвореност, което обогатява представата ни за ангажираност.

*Не намирам определението на Бандура за ефективността като доверие или вяра в способността на човек да успее в конкретна задача в конкретен контекст за добро попадение.*

*Предпочитам това на Бъртън и Обел, че ефикасността (efficiency) оценява способността на организацията да използва минимално количество ресурси, необходими за изработването на своите продукти или услуги – минимални усилия за постигане на максимален резултат. А ефективност е способността за постигане на целите.*

На финала на теоретичния обзор вниманието на докторантката се насочва към връзката „корпоративната социална отговорност и ангажираност“, привързаност към организацията, организационно гражданско поведение. Последното е операционализирано и сведено до 5 дименсии: алтруизъм, общо съгласие, лоялност, подчинение, участие.

Освен теоретичната и съдържателна изчерпателност, подчертавам добрата подготовка в обзорната част за емпиричната интерпретация на понятията и предстоящото изследване.

**В методика и дизайн на изследването** се поставя за цел да се изясни дали наистина корпоративната социална отговорност е независимата променлива, която детерминира ангажираността на хората, на организационното гражданско поведение, на привързаността към

организацията. Дефинирани са 6 хипотези за проверка на тези връзки както и влиянието на различни демографски и позиционни фактори върху основните категории на изследването.

Използваните методики са адекватно подбрани на търсената информация. Те включват:

- въпросник за корпоративната социална отговорност на Тюркер;
- въпросник за ангажираността на служителите на Шауфели и Баккер;
- въпросник за организационното гражданско поведение;
- въпросник за привързаността към организацията.

Изследваната съвкупност съдържа 930 непосредствено изследвани лица плюс онлайн данни от 50 изследвани лица. Извадката е представена подробно по пол, възраст, образование, позиция, трудов стаж, бранш и пр.

### **Анализ на резултатите:**

Различия в корпоративната социална отговорност според пола няма. Но мъжете показват по-високи стойности и по трите компонента на корпоративната социална отговорност.

По отношение на демографския фактор възраст има статистическо значимо различие само по отношение на екологични ползи.

Демографския фактор образование има статистическо значимо различие.

Общият трудов стаж е друг фактор, който влияе върху трите фактора на корпоративната социална отговорност.

Трудовият стаж в конкретната организация, който влияе на трите фактора на корпоративната социална отговорност. „Вижда се, че хората с по-голям трудов опит по-добре възприемат ползите на корпоративната социална отговорност.”

***Тази редакция има подвеждащо въздействие върху читателя, защото тези фактори не влияят върху корпоративната социална отговорност, а върху нейната субективна оценка от изследваните лица.***

Тази неяснота е заложена в дефиницията на Хипотеза 1: Съществуват значими различия при изследваните лица по отношение на корпоративната социална отговорност (факторите ѝ: социални, екологични и икономически ползи) в зависимост от демографски и позиционни фактори

Проверката на връзката на ангажираността с демографските и позиционните фактори показва връзки и отсъствие на такива както като цялостен конструкт ангажираност, така и с отделните му компоненти – енергичност, отдаденост, погълнатост. В тази част изказът е адекватен и отразява зависимостта на дадено качество у индивида от друга негова индивидуална характеристика.

С този анализ се потвърждава Хипотеза 2.

Проверката на връзката на гражданското поведение с демографските и позиционните фактори също показва връзки и отсъствие на такива както като цялостен конструкт гражданското поведение, така и с отделните му компоненти – подчинение, участие, лоялност.

Трета хипотеза на научното изследване на дисертационния труд също се потвърждава.

Проверката на влияние на корпоративната социална отговорност върху ангажираността на служителите също трябва да се прецизира като „възприеманата корпоративната социална отговорност”, още повече че вътре в една и съща организация преценката за нея, както се вижда от предходните резултати, е различна. Тази връзка е доказана с помощта на корелационен и регресионен анализ. Коего потвърждава Хипотеза 4.

По същата схема е проверено влияние на корпоративната социална отговорност върху организационното гражданско поведение, но заключението, че Хипотеза 5 се доказва частично, представлява очевидна *свърхинтерпретация – липсва корелационен анализ, а регресионният модел обяснява по-малко от 1% от вариацията на зависимата променлива.*

При проверката влияние на корпоративната социална отговорност върху привързаността към организацията имаме сходна ситуация. Твърдението, че хипотеза 6 на научното изследване на дисертационния труд се потвърждава напълно е *очевидна свърхинтерпретация, при условие че корелационният коефициент е около нулата, а регресионният модел обяснява около 1% от вариацията.*

*Сериозни трудности за четимостта и проследяването на текста е изнасянето на статистическите обработки в Приложението.*

*За мен е неоправдано търсенето на регресионни зависимости по двойки, които така и не дават нищо.*

Отчитайки широката теоретична обосновка, правилната постановка на изследването и част от резултатите от анализа, считам, че работата може в бъдеще да разгърне в още по-голяма степен заложения в нея потенциал, особено след една допълнителна статистическа доработка. Привеждайки тези резултати от проведеното изследване, независимо от някои мои забележки, давам положителна оценка на разработката и препоръчвам на уважаемото жури да гласува за присъждане на образователна степен „доктор” на Мария Минкова.

проф. дпсн Сава Джонев