

Становище

от проф. дпсн. Снежана Евлогиева Илиева

относно дисертационен труд за присъждане на ОНС „доктор” по професионално направление 3.2. Психология (Трудова психология),

на Мария Милкова Минкова

на тема:

„ВЛИЯНИЕ НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ ВЪРХУ АНГАЖИРАНОСТТА И ПОВЕДЕНИЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ“

1. Общо представяне на дисертационния труд, актуалност на темата и резултати от изследването.

Корпоративната социална отговорност е проблем, който в изследователски и приложен план привлича интереса на специалисти в областта на икономическите и социалните науки и отдавна е придобил мултидисциплинарен характер, излизайки извън периметъра на конкретна научна област. Въпреки неговата популярност и търсенето на различни форми на корпоративна социална отговорност /КСО/, липсват или има ограничени изследвания относно това, по какъв начин тя влияе върху поведението на служителите и респективно, допринася за ефективността на организацията. От друга страна, ангажираността на служителите и различните прояви на доброволно поведение, познато под организационно гражданско поведение, стоят в центъра на психологическите изследвания на поведението в труда. Подобно изследване е първо по рода си в България, но и като цяло, такъв род изследвания все още са доста ограничени в трудовата и организационната психология. Интегрирането на тези две проблемни области и по-точно, установяване на влиянието, което КСО има върху ангажираността на служителите и тяхното поведение в работен контекст, би имало изразена теоретична и приложна значимост и би допринесло да се установи какви точно форми на КСО имат ефект и довели до промени в поведението на служителите.

В структурно отношение дисертационният труд се състои от увод, четири глави, заключение, литература и приложения с общ обем от 287 страници компютърна разпечатка, от които 102 страници приложения. Цитирани са 286 литературни източници, от които 38 на кирилица, а

останалите на английски език, като 15 от тях са интернет източници. Прегледът на библиографската справка дава основание да се смята, че докторантката е положила достатъчно усилия за проучване на проблематиката.

Първата глава е предназначена да въведе в същността на КСО и да очертае основните изследователски и приложни модели, разработени до момента. В нея се прави исторически преглед на възникването и развитието на идеята за КСО, като е отделено значително място на спецификата и проявите на КСО в България. Анализирани са и особеностите на моделите за КСО в САЩ и европейските страни. В третия параграф на тази глава са разгледани основните теоретични подходи за разбиране и изследване на КСО, в това число е отчетена ролята на заинтересованите страни, социалните договори и т.нар. корпоративно гражданство, което позволява да се направи преход и към втората глава. В нея се анализират същността, детерминантите и последствията от ангажираността в работата, от една страна, а от друга страна, се разглеждат характеристиките на организационното гражданско поведение и факторите за неговото формиране. И в двата случая са обособени параграфи, които разглеждат досегашните изследвания в тази област и очертават насоките на бъдещи анализи и изследвания.

В трета глава са описани методика и дизайн на изследването, като за целта е предложен и аргументиран модел за изследване, който е илюстриран и графично и позволява да се видят търсените взаимовръзки между корпоративната социална отговорност, от една страна, и ангажираността на служителите, организационното гражданско поведение и привързаността към организацията, от друга страна, както и директното влияние, които КСО има върху тях. Хипотезите са основани на теоретичния обзор и на предложения модел на изследване и са емпирично проверяеми със съответните статистически методи. Използван е пълният възможен набор от статистически методи, които могат да се приложат към подобен род изследвания – факторен анализ, айтем анализ, дескриптивна статистика, дисперсионен, корелационен и регресионен анализ. За целите на изследването е адаптиран въпросник за измерване на КСО, като в резултат от факторния анализ са изведени три основни форми или компонента, насочени съответно към икономически, социални и екологични ползи то КСО. Освен това, са използвани въпросници за

ангажираност на служителите, за организационно гражданско поведение и за привързаност към организацията, които са преминали съответните психометрични процедури.

В четвърта глава са описани резултатите от изследването, като в допълнителни приложения са дадени подробно статистическите таблици и обяснения към тях. Посочено е към всеки отделен параграф дали се потвърждават издигнатите хипотези. Установените различия в КСО, ангажираност, привързаност и организационно гражданско поведение са интерпретирани по адекватен начин. Акцентът се поставя върху резултатите от регресионния анализ, които подчертават влиянието на КСО върху изследваните зависими променливи.

II. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

Получените резултати от емпиричното изследване представляват теоретичен и приложен интерес, доколкото са в проблемни области, които са популярни в организационен контекст и в управлението на човешките ресурси, но за които липсват установени закономерности. В това отношение, влиянието на КСО върху ангажираността, което безспорно се доказва в това изследване, може да се използва в подходите за управление и да допринесе да формиране на по-висока ангажираност на служителите. Ограниченото влияние на КСО върху организационното гражданско поведение също е значим резултат, тъй като дава възможност да се изследват в перспектива други организационни фактори и детерминанти, които биха повишили участието и доброволното ангажиране на служителите в организационните процеси.

Необходимо е да се подчертае мащабността на изследването, в което участват 980 респондента, които представят различни типове индустрии и сфери на дейност. Самият факт, че в изследването се включват представители на толкова много организации, част от които водещи в своята сфера на дейност и които имат определени успехи и традиции във въвеждането на КСО и в програми за повишаване ангажираността на служителите, е достатъчно информативен относно интереса и практическата стойност на получените резултати. Установените различия според сектора, в който са отделните организации, дават насоки за по-нататъшно прилагане и доразвиване на КСО и могат да се използват при управлението на човешките ресурси и при изграждането на конкурентоспособност на организациите.

Представени са седем самостоятелни публикации по темата на дисертацията, което свидетелства за последователността на докторантката в процеса на работа. Авторефератът съответства на дисертацията, а приносите са коректно формулирани и отразяват постигнатите резултати.

Като научен ръководител на Мария Минкова държа да подчертая нейната систематичност и пунктуалност по отношение на проучване на литературата и провеждане на изследването. Данните от него са добросъвестно отчетени и описани и в процеса на работа тя разви умения, които биха ѝ помогнали в бъдещи изследвания и които може да развива и усъвършенства и занапред.

III. Заключение

Представеният дисертационен труд съответства на критериите за такъв род научни изследвания и публикации. В него е теоретично представен и обобщен обзор по актуални проблеми в трудовата и организационната психология, осъществено и интерпретирано е изследване, чиито резултати са от теоретичен и приложно-практичен характер. Това ми дава основание да препоръчам на уважаемите членове на научното жури, напълно убедено, да гласуват за присъждането на Мария Минкова на образователната и научна степен „доктор” по професионално направление 3.2.Психология (Трудова психология).

01.10.2019 г.

Проф. д.пс.н. Снежана Илиева