

## РЕЦЕНЗИЯ

на дисертация за присъждане на ОНС „доктор“ на Боян Бойчев Пиперков по направление 3.2. Психология (Трудова психология), към катедра „Социална, организационна, клинична и педагогическа психология“, Философски факултет, СУ „Св. Климент Охридски“

**Тема на дисертацията:** Организационни фактори за формиране на привързаност и удовлетвореност на служителите

**Изготвил рецензията:** доц. д-р Ергюл Таир, Департамент Психология, ИИНЧ-БАН

Представеният от Боян Пиперков дисертационен труд разглежда две от най-изследваните в последните десетилетия нагласи към труда – привързаност към организацията и удовлетвореност от труда. Нагласи, провокиращи теоретичен интерес, поради различните гледни точки при определяне на тяхната същност и структура, но най-вече привличащи вниманието на изследователите, поради приложния им аспект, свързан с трудовото изпълнение и повишаване на мотивацията, ограничаване на текучеството и отсъствията от работа и др. Всичко това определя интереса на Боян Пиперков към тема с ясно изразена научна и научно-приложна стойност, но го поставя пред предизвикателството да предложи собствен изследователски проект, защитавайки неговата актуалност и значимост. Предизвикателство, с които докторантът успешно се справя, представяйки ни цялостно и завършено емпирично проучване със значими теоретични и приложни приноси.

Боян Пиперков е придобил ОКС бакалавър по психология от ПУ „Паисий Хилендарски“ през 2012 г. и магистърска степен по „Трудова и

организационна психология“ през 2014 г. от СУ „Св. Климент Охридски“. От 2017 година е докторант по „Трудова, организационна и икономическа психология“ (Трудова психология”) в самостоятелна форма на подготовка към катедра „Социална, организационна, клинична и педагогическа психология“ на СУ „Св. Климент Охридски“. От 2013 година до момента е специалист по оценка на представянето в „Асарел - Медет“ АД, където провежда и своето емпирично изследване. Притежава умения за работа с психологически методики за изследване (квалификация по „Обща психодиагностика”), като е преминал обучение за треньор по групово-динамичен тренинг и експерт в център за оценка през 2016 – 2017 г. Владее английски език и отлични умения за работа с различни информационни и статистически програми.

Дисертацията е построена върху ясна концептуална основа и е структурирана в пет глави с общ обем от 203 страници, от които 15 страници приложения с методите на изследванията. Съдържанието на дисертационния труд включва увод, три теоретични глави, методологична част и резултати от емпиричните проучвания, обобщение на резултатите, заключение, използвана литература и приложения с методите на изследванията. Библиографската справка включва 287 източника, от които 278 на английски език, отразяващи предимно класически и разпознаваеми автори в проучваната проблематика, наред с резултати от емпирични изследвания. Дисертационният труд е онагледен с помощта на 24 таблици, 24 фигури и 11 графики.

Теоретичният обзор на Боян Пиперков е реализиран в три глави, в които са представени основните конструкти на изследването. Глава първа разглежда привързаността към организацията, като се представя същността на понятието привързаност чрез позиците на различни автори, описват се

основните компоненти и теоретични насоки. Акцент се поставя върху тристепенния модел на Майер и Алън, който в пооследствие се изследва. Последователно са проследени взаимоотношенията между ценности, нагласи и привързаност към организацията, анализира се ролята на организационната култура и лидерството за формирането на привързаност. Представени са възможности за повишаване на привързаността към организацията.

Втора глава по аналогичен начин представя удовлетвореността от труда чрез изясняване същността на понятието, основните теоретични насоки и детерминанти. Проследени са методите за измерване, както и връзките между някои демографски характеристики и удовлетвореността от работата, последици върху изпълнението и др.

Глава трета е посвена на управлението на човешките ресурси, като фактор за формиране на привързаност и удовлетвореност в служителите на организацията. В характерния вече за докторанта стил на изложение са представени същността и моделите за управление на човешките ресурси, наред с практическите аспекти и факторите, влияещи върху управлението на човешките ресурси. Изведени са същността и подходите за организационна ефективност като фактор, оказващ влияние върху формирането на привързаност и удовлетвореност при служителите. Стегнато са проследени присъщите за вътрешното функциониране на организацията фактори, като се акцентира върху подхода на целите, на системния ресурс и др., наред с практическите фактори, влияещи върху организационната ефективност.

Представеният от Боян Пиперков теоретичен обзор е доказателство за добра ориентация в избраната изследователска насока, за съдържателно извеждане на същността и подходите за изследване на проучваните конструкции, наред с факторите, които ги определят.

Четвърта глава на дисертацията представя модела на изследването, като коректно извежда целта и задачите на изследването. Проверката на петте издигнати изследователски хипотези се осъществява чрез прилагането на дескриптивен, еднофакторен дисперсионен, корелационен и регресионен анализ. Проведени са две изследвания през 2015 и 2017 г., чиито извадки са подробно описани по отношение на различни социодемографски характеристики. Методиките на двете изследвания, включващи широк набор от инструменти са представени с техните психометрични характеристики, илюстриращи напълно приемливи за целите на изследването коефициенти за надеждност, измерени чрез алфа на Кронбах.

Последователно са представени и обсъдени резултатите от проведените статистически анализи в двете изследвания. Накратко, резултатите от първото изследване представят значими различия в привързаността на служителите и тяхната удовлетвореност не само в зависимост от отдела, но и като цяло в типа привързаност. Налице е по-скоро емоционална привързаност към изследваната организацията, което може да се обвърже със значителното присъствие на служители с трудов стаж над 20 г. и в двете извадки, в организация с история повече от половин век. Констатират се значими възрастови, образователни и полови различия в удовлетвореността и привързаността на изследваните служители. В потвърждение на издигнатите хипотези се установява значимата роля на удовлетвореността от труда за формиране на привързаност към организацията. По-конкретно, емоционалната привързаност се определя най-вече от удовлетвореността от задачите, възложени от преките ръководители, докато инструменталната и нормативната привързаност се определя от удовлетвореността от отношението на преките ръководители. Нормативната привързаност се

определя и от удовлетвореността на служителите от социалните придобивки и др.

Резултатите от второто изследване представят значими различия в привързаността на административните служители в зависимост от отдела им, но не и в зависимост от различни социо-демографски характеристики. Образователни различия се установяват при характеристиките на организационната диагноза и системите за управление на човешките ресурси. Емоционалната и инструменталната привързаност на административните служители се определя от системите за оценяване, наред със стиловете на управление, докато нормативната привързаност се детерминира единствено от управленските стилове. Също така, организационните цели детерминират инструменталната привързаност, докато организационната промяна детерминира наред с инструменталната и нормативната привързаност на служителите.

Представените множество емпирични резултати са подробно описани от докторанта и адекватно илюстрирани чрез таблици и фигури. Бих си позволила препоръка на места да се задълбочи интерпретацията на получените резултати, за да се изведат на преден план факторите, определящи механизмите за регулация на трудовото поведение, отразени в резултатите от тези две сериозни проучвания,

Обобщено, представеният дисертационен труд е цялостно и завършено теоретично и емпирично проучване, което има своите научни и научно-приложни приноси. Сред тях заслужава да отбележим реализирания сравнителен анализ по структурни звена в изследваното минно предприятие, като са установени значими влияния на демографски и позиционни фактори върху привързаността и удовлетвореността на служителите, които дават възможност да се приложи индивидуален подход при въвеждане на

организационни промени и подобрения от страна на управлението. Установените влияния на системите за подбор, възнаграждения и обучение върху привързаността на служителите, наред със стиловете на управление, могат да се използват като основа за развиване на мениджърски компетентности и лидерски умения, които да повишат идентификацията и ангажираността на служителите с целите и ценностите на организацията. Извежда се необходимостта от изграждане на организационен капацитет за управление на промените, като предпоставка за повишаване не само на инструменталната, но и афективната привързаност на служителите в резултат на установените влияния от страна на фактори, свързани с взаимоотношенията на работното място и нагласата за въвеждане на промени. Установените влияния от страна на подходите за управление на служителите върху привързаността извеждат на преден план фактори като удовлетвореност от преките ръководители и взаимоотношенията между служителите, които са определящи за прилагането на интервенции за подобряване на екипната работа, за развиване на лидерски умения и за изграждане на приемственост в процеса на управление.

Представеният автореферат адекватно отразява дисертационната разработка, като включва и приносите на разработката. Публикационната активност на докторанта е реализирана чрез пет самостоятелни публикации на български език, две от които са под печат. Публикациите представят основни резултати от изследванията по дисертациите на национални и международни научни форуми.

В заключение, смятам, че дисертацията има своя научен и приложен принос за проучване на факторите, които влияят върху привързаността и удовлетвореността от труда в сравнително ограничено изследваната минна индустрия. Разработката представя способностите на докторанта да

осъществи обширен теоретичен обзор, да планира и проведе две емпирични изследване, чиито резултати коректно да опише, като изведе обобщенията и приносите от тях. Всичко това ми дава основание с пълна убеденост да предлага на уважаваните членове на Научното жури да оценят дисертационния труд положително и гласувам с „Да” за присъждане на образователната и научна степен „доктор” по професионално направление 3.2. Психология (Трудова психология) на Боян Бойчев Пиперков.

18. 06. 2020 г.

Рецензент:

(доц. д-р Ергюл Таир)