

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

## СТАНОВИЩЕ

От доц. д-р Николай Георгиев Димитров,

член на научно жури в конкурс за присъждане на ОНС „Доктор“  
на Боян Бойчев Пиперков, докторант в докторска програма „Трудова  
психология“ на СУ „Св. Климент Охридски“, Философски факултет, Катедра  
„Социална, организационна, клинична и педагогическа психология“

Още в самото начало ще обобщя, че представеният дисертационен труд, заедно със съпътстващите го афтореферат и публикации на докторанта, отговарят на критериите и условията и са в духа на добрите практики. Налице е мултикомпонентно изследване на организационните фактори за формиране на привързаност и удовлетвореност на служителите в една българска фирма, резултатите от което не само може, но и би следвало да формират политиката по управление на човешкия капитал в нея.

Дисертацията е написана на 168 страници „чист текст“, конструирана е от увод, пет глави, отделна част за представяне на основните изводи от работата, заключение, коректна библиографска справка и приложения. Цитирани са 287 източника (в т.ч. и 2 сайта), което е повече от удовлетворително, от които 8 на български, а останалите 279 – на английски език. Факт, който сам по себе си е безспорен белег на желанието на докторанта и да даде допълнителни гледни точки, но и да си осигури стабилна основа на дисертацията. Теоретичният обзор се опира на съвременни гледни точки към трудовата мотивация и нагласите за труд. Одобрявам това, че дисертацията е четивна и поднесена на достъпен език, без това да прави стила и изказа ѝ ненаучни!

Оценката ми на научните и на практическите резултати и приноси на представените за участие в конкурса материали е положителна. Подбраният инструментариум за провеждане на изследването е адекватен. Процедурите и

статистическите обработки са целесъобразни. А целта на дисертацията (сама за себе си!) е повече от заслужаваща адмирации: да се провери как влияят различни организационни фактори на формирането на привързаност и удовлетвореност на служителите към организацията. Освен това: оценявам научните резултати и смятам, че дисертацията има своя приносен характер. Не на последно място – приветствам стремежа към постигане на максимална научна адекватност и стабилност на изводите, чрез осигуряването на завиден брой респонденти! Нещото, което ми липсва, обаче, е обхват. Малко по-късно ще се върна на това.

Ще си позволя, обаче, да направя няколко критични бележки:

1. Както самият докторант пише още в самото начало (стр. 2, най-долу): „Експерименталната част има за цел да проследи динамиката на привързаността към организацията за период от две години в една от най-големите български компании“. Едно: по-правилно би било „експерименталната“ да бъде заменено с „изследователската“ или „емпиричната“. Друго: провеждането му само на територията на едно-единствено предприятие, превръща работата повече в изследване на случай, което за подобен тип разработка и в конкретното направление на психологията, е някак недостатъчно.
2. Във връзка с горното: обхватът на изследването е ограничен, от тук – и потенциално ограничаващ приложимостта на резултатите. Остава само хипотеза дали и как би могло да бъдат полезни за други фирми, било то – и от същия отрасъл и със сходна структура и размер.
3. Докторантът твърди, че извадката за първото изследване е представителна, но не дава информация, която да потвърди думите му, освен че „обхваща приблизително 40% от служителите в организацията“. За втората извадка няма подобно твърдение, но и тя остава в относителна неяснота...
4. Силно адмиравам избрания подход на своеобразното „телеграфно цитиране“ – тогава, когато се цитират само ключови изречения и идеи, без да се изпада в излишество. Но с него трябва и много да се внимава, понеже

може да се мине в крайността на механичното „изсипване“ на цитати, което да обърка четящия. Признавам, на моменти имах такова усещане...

5. Въпреки че данните – както казах вече – са обработени по подходящ начин, не ми достига техен анализ. Изречения от типа „Получените резултати правят впечатления, поради причината, че тези две структури (от предишните изречения става ясно, че това са „дех „ВОС, ПС и SX-EW“ – каквото и да значи това – и отдел „Фирмена сигурност“ – б.м.) получават най-ниско възнаграждение в сравнение с останалите.“ (стр. 99) остават „висящи“. Резонният въпрос, простете за свободния изказ, тук (а и на много други места) би бил: „Е, и...?“.
6. Още: „Учудващо е, че служителите от Административните отдели [...] са демонстрирали четвърти по изразеност средни стойности. Очакванията бяха при тях да бъдат демонстрирани по-високи средни стойности, поради факта, че към тях се включва висшето ръководство на организацията, съответно получават най-високо възнаграждение.“ (стр. 99). Тук имам две забележки: едната е сходна с горната точка: не става достатъчно ясно кое точно е учудващо и защо е учудващо (освен, че „към тях се включва висшето ръководство“). И, именно във връзка с включването на висшето ръководство: интересно би ми било да разбера мотива на докторанта то да бъде включено в една обща група със служителите в административните отдели, в които има и далеч по-ниски нива. За мен подобно групиране е – нека се изразя така: „твърде непрецизно“... Освен това, като цяло, аз бих подходил в друга посока: да се изследва удовлетвореността не по звена, а по нива.
7. Има непоследователност в номерирането на диаграмите и фигурите: има две „Фигура 1“, но – за сметка на това – диаграмите започват от „Диаграма 2“, като липсва първата (явно едната „Фигура 1“ е трябвало да бъде „Диаграма 1“), в същото време графиките от № 11 – веднага „скачат“ на № 23 (вероятно 23 е трябвало да бъде диаграма, тъй като следва „Диаграма

22“ и е със сходен външен вид и логика на представянето на данните). Като цяло, обаче, аз бих обърнал нещата: фигурите бих описал като диаграми, и обратно: диаграмите – като фигури, а графиките изобщо бих кръстил „фигури“...

8. Бих направил и някои други препоръки, като например: да се внимава при предаването на чуждите имена на кирилица и да се следи за еднаквостта в текста, така например на стр. 4 Лаймън Потър е даден като Портер, няколко реда по-надолу (вече на стр. 5) той вече е Портър, Тимъти Джъдж няколко пъти е даден като „Джуд“, няколко пъти – като „Джудж“, на стр. 39 веднъж се говори за „Двуфакторната теория на Херберг“, в следващите изречения той вече е „Хърцбърг“; или пък – да се възприеме унифициран начин на предаване на имената на авторите, като поне първия път се дава и малкото им име (както е в случая с Милтън Рокич и *само* „Илиева“ или *само* „Джонев“, или *само* „Наумов“); или пък – да се внимава със съгласуването по род и число (един от много случаи: „Получените резултати от проведената дескриптивна статистика е показател за динамичната бизнес среда“ – стр. 108). Освен това – да се внимава и за неточни определения, като „най-голям брой са служителите с образователно квалификационна степен „Средно образование“ (стр. 94). Има непрецизност при структурирането на образователния профил на респондентите в анкетните карти – в едната е използвано „полувисше“ образование, докато в другата – „професионален бакалавър“. Двете не са равнозначни, макар и формално второто хронологично да замени първото. Но степента „професионален бакалавър“ е част от степените на висшето образование. И като такава, логично би било, след като се отдиференцира тя, да бъдат изведени самостоятелно и другите степени, вместо да остават обобщени във „висше образование“. Не ми е ясно и защо в двете анкети йерархичните нива *не са* едни и същи. Силно препоръчвам при следващи опити за научна продукция да се избягват реалии, чиито имена не говорят

нищо на по-широк кръг хора, например: „цех „ВОС, ПС и SX-EW“ или пък „отдел „Ремонт ОФ, ВОС, SX-EW и ПС“ (добре би било да се опишат дейностите и задачите им с по няколко думи!): защо изобщо се споменават, в качеството им на какви, какво значат тези имена, имат ли някакво значение за данните, влияят ли на резултатите...?! Но тези неща, макар и важни, няма да поставя в основния фокус на становището ми, а са по-скоро препоръки, макар и пост-фактум.

Преди да приключа, позволявам си – за което моля за извинение уважаемите членове на научното жури и самия докторант – в лично качество да му благодаря за усилията. И за това, че ме направи, макар и задочно, още веднъж част от проблемите, пред които се изправя всекидневно професионалистът в областта на управлението на хора, че насочи вниманието ми към, може би, глобалния проблем и по-правилния за решението на проблемите подход: да бъде намерен начин и да бъде дадена помощ не само на *потребителите* на експертизата в областта на управлението на човешкия капитал, но още повече – и на самите *носител* на тази експертиза – професионалистите по управление на персонала.

В заключение бих искал отново да обърна внимание на постигнатия от Боян Бойчев Пиперков добър научен резултат и отправя препоръката си към уважаемото научно жури да му присъди образователната и научна степен „Доктор“.

Благодаря за вниманието!

Дата: 23.06.2020

Член на журито:

/доц. д-р Николай Георгиев Димитров/