

РЕЦЕНЗИЯ

на

дисертационен труд за присъждане на научната и образователна степен „Доктор“ по професионално направление 3.2. Психология (Трудова психология) на Биляна Цветанова Александрова към катедра „Социална, трудова и педагогическа психология“, СУ „Св. Климент Охридски“

Тема на дисертационния проект: „Подходи в управлението на човешките ресурси за формиране на организационно гражданско поведение“

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

Представената от Биляна Александрова дисертация е по актуална и значима тема, разглеждаща предизвикателствата пред динамичната и променяща се съвременна трудова и организационна среда, по-конкретно управлението на човешките ресурси и стимулирането на инициативността, алтруизма и просоциалното поведение на служителите. Трудът представлява не само успешен завършек на дългогодишните целенасочени образователни усилия на авторката, започнали с придобиването на бакалавърска степен по „Психология“ през 2012 г., последвани от магистърска степен по „Трудова и организационна психология“ през 2014 г., със златен медал за отличник и редовна докторантура по „Трудова психология“ в СУ „Св. Климент Охридски“, но отразяват и професионалните интереси и опит на Биляна Александрова в сферата на подбора и управлението на персонала в частния сектор и прилагането му в научната и образователната дейност, като хоноруван преподавател в СУ „Св. Климент Охридски“ и НБУ.

Дисертацията е построена върху ясна концептуална основа, спазени са всички изисквания, касаещи както планирането и провеждането на

психологически изследвания, така и разработването и представянето на този вид научни трудове. В структурен план, работата е с обем от 243 страници, от които 23 страници приложения. Включени са всички реквизити, характерни за този вид трудове - въведение, две теоретични глави, посветени на изследваните конструкти, теоретична постановка и дизайн на изследването, анализ и обобщение на резултатите, заключение, използвана литература и приложения. Дисертацията е адекватно илюстрирана с помощта на 10 фигури, 28 графики и 40 таблици.

Във въведението, като се базира на динамичните промени в работната сила, технологиите и др., авторката извежда актуалността на темата и акцентира върху ключовата роля на човешкия капитал за успешното функциониране на съвременните организации. Фокусът е върху системите за управление на персонала и организационното гражданско поведение, като един от основните критерии за ефективно управление на човешките ресурси. Библиографската справка впечатлява с близо 250 източника, от които повечето англоезични, сред които има някои класически и разпознаваеми автори в изследваната проблематика, но най-вече резултати и обобщения от съвременни проучвания. Приложенията (11 на брой) включват, както методите на изследването с психометричните им характеристики, най-вече осъществените факторни анализи на отделните въпросници, така и таблици с конкретни резултати от емпиричното изследване.

Теоретичният обзор на дисертацията включва две глави, които отразяват двата основни конструкта в изследователския модел. Първа глава е посветена на подходите в управлението на човешките ресурси, като Биляна Александрова много подробно и задълбочено представя същността и моделите на управление на човешките ресурси (УЧР), които са и адекватно илюстрирани. Много прецизно са разграничени основните понятия, свързани

с управление на персонала и УЧР, стратегическото и оперативното УЧР. Детайлно и аналитично са изложени различни модели - моделът на Мичигънската бизнес школа, Харвардският модел, като са разграничени и т.нар. твърди и меки модели в УЧР. Акцент е поставен и върху практическите аспекти в УЧР, като подробно са представени институции на глобално и локално ниво в УЧР.

Втора глава е посветена на организационното гражданско поведение (ОГП), като се извеждат същността и типологията на понятието. Представени са класическите дефиниции на Денис Орган, Кац и Кан, но се посочва и близостта с екстра-ролевото, просоциалното и др. поведения, за да се утвърди представата за конструкт, характеризиращ се с прояви на алтруизъм, взаимопомощ, инициативност, който се базира на социалния обмен между организацията и нейните членове, извън рамките на трудовото изпълнение. Въз основа на различните типологии се предлагат няколко класификации на формите на ОГП, които включват, четири, пет или седем дименционални модели. Специално внимание се отделя на факторите, които определят и формират ОГП. Разгледани са личностните предпоставки за формиране на ОГК, като акцент се поставя на личностните черти от модела на големите пет, на удовлетвореността и привързаността от организацията, на пола и др. В изложението е отделено внимание и на ситуационните фактори, оказващи влияние върху ОГП, като характеристики на извършваната работа, социален обмен, и др., както и на позиционните характеристики – сфера на дейност, място в йерархията и др. Не са пропуснати и когнитивните и емоционалните предпоставки за формиране на организационно гражданско поведение. В анализа си, авторката проследява и последствията от ОГП върху трудовото представяне и възнагражденията, намеренията за напускане и текучеството, организационната ефективност и др.

Представеният теоретичен обзор е доказателство не само за широките познания на Биляна Александрова в трудовата и организационната психология, но и за способността ѝ умело да разграничи специфичния аспект, който ще изследва.

Трета глава е посветена на теоретична постановка и дизайн на изследването, като акцентира на връзките на УЧР и ГОП в чужди и собствени предварителни/пилотни проучвания, въз основа на които се извежда модела на дисертацията. Основното допускане е, че подходите и практиките за управление на човешките ресурси ще влияят върху формите на организационно гражданско поведение, както и подходите за УЧР ще влияят върху практиките по УЧР. Ясно и точно са формулирани целта и задачите на изследването, като са издигнати четири емпирични хипотези, които свидетелстват, че докторантката притежава не само теоретична подготовка, но и добра изследователска ориентация.

Инструментариумът на изследването включва:

1) Въпросник за оценка на подходите в управлението на човешките ресурси, който е специално създаден за целите на дисертацията, въз основа на модела на Дейвид Гест за управление на персонала (УП) и управление на човешките ресурси (УЧР) (Guest, 1987);

2) Въпросник за оценка на практиките за управление на човешките ресурси, адаптиран за изследването и включващ 4 основни фактора – управленски стилове и ценности, системи за подбор и оценка на изпълнението, характеристики на работата и възнаграждения и социални придобивки;

3) Въпросник за ОГП, който съдържа два отделни въпросника – първият, отразяващ алтруизъм и общо съгласие; и вторият, измерващ лоялност, подчинение и участие.

Психометричните характеристики на използваните инструменти, представени чрез факторни анализи по метода на главните компоненти и вътрешната съгласуваност на айтемите са напълно приемливи.

Проверката на издигнатите хипотези е осъществена коректно чрез корелационни, дисперсионни и регресионни анализи.

Извадката на изследването включва 359 изследвани лица, относително равномерно разпределени по пол, като преобладават лицата между 26 и 35 г. (51,3%) и тези с висше образование (80%). Основните сфери на дейност включват ИТ, строителство, архитектура и монтажни дейности, ЧР, финансови и застрахователни институции и др.

В четвърта глава последователно са описани множеството резултати от изследването на УЧР и ОГП. Получените резултати представят, че само при два от общо 11 изследвани аспекта на УЧР няма ясна диференциация по отношение на формите на гражданско поведение в организациите, което частично потвърждава Хипотеза 1 на изследването. Резултатите представят предпочитания към гъвкава организационна система и дългосрочна ориентация. В потвърждение на Хипотеза 2 са налице положителни връзки между подходите за управление на човешките ресурси и формите на организационно гражданско поведение. Въз основа на проведените регресионни анализи се установява, че управленските стилове и ценности са предиктор за всичките изследвани форми на организационно гражданско поведение, като същото важи и за системите за подбор и оценка на изпълнението, с едно изключение (общото съгласие), което потвърждава частично Хипотеза 3 на изследването. Резултати са коректно интерпретирани, като потвърждаващи силно изявеното влияние на цялостната стратегия за управление на човешките ресурси върху конкретното поведение на служителите в рамките на организацията. Очакванията за

демографски различия в изследваните конструкции са частично потвърдени. Не се установява влияние на пола, възрастта, образованието и стажа в конкретната организация върху различните подходи за управление на човешките ресурси. За разлика от тях, общият трудов стаж и сферата на дейност, както и частично нивото в йерархията и характеристиките на работата, оказват влияние върху определени аспекти от подходите за УЧР.

Подобни са и резултатите при ОГП, където липсват различия в зависимост от пол, трудов стаж в организацията и ниво в йерархията, докато се установяват такива по отношение на възраст, образование, общ трудов стаж и сфера на дейност. Получените резултати са коректно интерпретирани и обобщени. Като цяло може да се твърди, че наличието на гъвкава организационна структура, предоставянето на автономност и изграждането на доверие между служители и ръководство повишават инициативността на служителите и те надхвърлят изискванията на стандартната си роля. Всичко това подчертава ключовата роля на подходите и практиките в управлението на човешките ресурси за формиране на организационно гражданско поведение.

Приемам формулираните пет приноса на дисертацията, сред които могат да се открият не само научни, но и научно-приложни аспекти, като извеждане спецификата в стратегическите подходи и практиките за УЧР в различни сектори в България, сред които като най-добри и успешни могат да се изведат тези в „Информационни технологии“, „Човешки ресурси“, и „Финансови, банкови и застрахователни институции“; Стилът на управление, ценностите и системите за подбор и оценка на изпълнението се очертават като най-значимите предиктори на гражданското поведение в организациите и могат да се използват за повишаване ефективността на работата на

специалисти по УЧР, организационни консултанти, мениджъри на различни нива в йерархията и др.

Представеният автореферат адекватно отразява дисертационната разработка, като включва и приносите и публикационната активност на докторантката, впечатляваща с 19 публикации (самостоятелни и в съавторство) на български и английски език, от национални и международни научни форуми, от които 13 по темата на дисертацията.

В заключение, смятам, че дисертацията е по актуална и значима тема, представя отличните способности на докторанта да планира и проведе научно изследване, чиито резултати задълбочено да анализира и коректно да интерпретира. Всичко това ми дава основание с пълна убеденост да предложа на уважаваните членове на Научното жури да оценят дисертационния труд положително и гласувам с „Да” за присъждането на Биляна Цветанова Александрова на образователната и научна степен „доктор”.

05. 01. 2018 г.

Рецензент:

(доц. д-р Ергюл Таир)