

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. Валери Стоилов Стоянов, д.пс.н., кат. „Психология”, Юридически факултет на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”

относно дисертационен труд на тема „Организационна култура и превенция на здравето и безопасността в работна среда”
за присъждане на ОНС „доктор” по професионално направление 3.2. Психология (Организационна психология),
на **Мартина Валериева Трушева - Найденова**

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

Темата на дисертационния труд е безспорно актуална. Нещо повече – много малко изследователски материал може да се намери по проблема за безопасността и превенцията на здравето, като елемент на организационната култура в българската действителност. Още в началото на увода докторантът убедително показва, че има две страни на проблема за безопасността – безопасност „...от гледна точка на технологии, съоръжения, системи и оборудване...“, но и „...от гледна точка на човешкия фактор. Там където има човек, той носи култура, а културата – условие за човешки грешки.” (с. 4). В тази връзка концепцията за културата на безопасността може да се локализира в по-общото понятие за организационната култура. Докторантът правилно подчертава, че след събитията в Чернобил от 1986 г. и анализите за причините за ядрената катастрофа, става ясно, че в индустрията липсва разбиране за културните аспекти на безопасността в работата и силната зависимост към този момент от инженерни решения свързани с безопасността, на които хората се осланят.

Днес е ясно, че културните аспекти имат важно, значимо отношение към аварията и катастрофите от технологичен вид. Също, че проблемите за безопасната работа в индустрията са непосредствено свързани с проблема за превенция на негативното влияние на фактори свързани със съвременните технологии върху здравето на служителите в организациите.

Изхождайки основателно от свързаността на проблемите за безопасната работа и превенцията на здравето на служителите, докторантът формулира тезата, че „...културата на безопасност в организацията и климатът на безопасност на работното

място определят равнището на ефективност на организационните политики за превенция на здравето и индивидуалното здравно поведение на служителите.” (с. 5)

В структурно отношение дисертационният труд се състои от увод, три глави, обобщения и изводи, заключение, литература и приложения, разгърнати на 237 страници компютърна разпечатка (от тях 54 страници са приложения). Използвани са 180 литературни източници (11 на български език, 5 на френски език и 164 на английски език). Прави впечатление, че голяма част от литературните източници са от последните десет години.

В *увода* на дисертационния труд е обоснована актуалността на темата, изяснен е предметът на изследването и е описана структурата на труда.

В първа глава ”Организационна култура и климат на безопасност и здраве” е изяснена същността на понятия, като „култура на безопасност” и „климат на безопасност”. В отделни параграфи са представени постиженията до момента в изследването на организационните практики свързани с културата на безопасността, връзката между лидерството и културата на безопасността, представени са обяснителни модели за културата на безопасност. Проблемът за безопасността в работата е анализиран във връзка с проблема за превенция на здравето в организационен и индивидуален контекст.

Коректно и задълбочено е направена диференциацията между понятията „култура на безопасност” и „климат на безопасност”, както и на подходите за измерването им. Културата на безопасност се разглежда като подмножество на организационната култура и се свързва с основни ценности, норми, предположения и очаквания отнасящи се до осигуряването на условия за безопасна работа, докато климатът на безопасност се определя от споделените възприятия за състоянието на безопасността в организацията, за ангажираността на ръководството и на служителите с проблемите по безопасността в определен момент или период от време.

Теоретичната част на дисертационния труд показана способности на докторанта за критична оценка на съществуващите теоретични модели в предметната област на изследването и резултатите от емпиричната им проверка, както и да генерира възможности за приложението им за конкретните цели на настоящото изследване. Представени са задълбочени анализи, в които прозира проактивното отношение на докторанта по предмета на изследването.

Във втората глава „Емпирично изследване на културата и климата в организацията за превенция на здравето и безопасността” е представена постановката, целта, задачите, хипотезите, методическият инструментариум на изследването и използваната извадка от изследвани лица. Като цел на изследването е заложено „...проучване на емпирично равнище на същността и характеристиките на

организационната култура на безопасност и възприятието на служителите за равнището на климат на безопасност на работното място, и тяхната роля за превенция на здравето в работна среда.” (с. 83). Моделът на собственото за докторанта емпирично изследване е ориентиран към разкриването на взаимовръзките и механизма на влиянията между различни фактори, които обуславят културата на безопасността в работната среда, организационните политики насочени към поддържане на добро здраве и индивидуалното здравно поведение на служителите. Докторантът изхожда от намеренията при теоретичните анализи, в изследвания на други автори, взаимовръзки: между организационната култура на безопасност и перцепциите за поведението на мениджърите и служителите на работното място; между културата ориентирана към безопасност в организационна среда и индивидуалното поведение насочено към поддържане на безопасност и ефективен мениджмънт за безопасност; между неконсистентната политика на организацията по отношение на безопасността и положния здравен статус и понижената отговорност за безопасността.

На основа на методологичния модел на емпиричното изследване са формулирани шест хипотези, които намирам за състоятелни, съществени и емпирично проверими.

За целите на психологичното измерване, докторантът използва следните методики:

1. Въпросник за изследване на климата на безопасност на работното място (Nordic occupational safety climate questionnaire NOSACQ-50).
2. Въпросник за изследване на културата на безопасност на работното място - съвкупност от три отделни инструменти.
3. Въпросник „Превенцията на здравето в организацията”, съставен от две скали.
4. Анкета за индивидуално-демографски данни.

Първите два въпросници са преминали през процедура за адаптирането им към български културни условия, като е проверена факторната структура на българската версия и е оценена вътрешната консистентност на скалите чрез алфа на Кронбах. Процедурите по адаптацията на въпросниците и представената за целта информация са изчерпателни и дават възможност резултатите от изследването с двата въпросници да се приемат без съмнение за валидни.

Третият въпросник е авторски, базиран на концепциите за здравния климат в организацията и превантивното индивидуално здравно поведение на служителите, като са изложени достатъчно доказателства за неговата валидност и надеждност.

Използваната за целите на емпиричното изследване извадка от 425 лица от една организация – Първа атомна централа в гр. Козлодуй, е напълно достатъчна и в нея

добре е представена генералната съвкупност от работещите в централата, както по възрастова структура, така и по заемана позиция в йерархията и пол.

В трета глава „Анализ и интерпретация на резултатите от изследването” са представени задълбочени и подробни анализи, които следват логиката на формулираните хипотези, като всеки параграф завършва с изводи за потвърждаването/отхвърлянето на съответната хипотеза.

Емпиричната информация е обработена с подходящи статистически „филтри”.

Последователно са представени анализи за влиянието на индивидуално-демографски характеристики на изследваните лица върху културата и климата за безопасност, както и върху превенцията на здравето в организацията.

В отделни параграфи са представени анализи за взаимозависимостите между компонентите на културата на безопасност, климата на безопасност и превенцията на здравето в организацията.

Подробно е анализирано влиянието на културата на безопасност върху климата на безопасност и върху превенцията на здравето в организацията, както и влиянието на климата на безопасност върху превенцията на здравето в организацията.

Като особено ценни приемам проверките на медиаторната хипотеза за влияние на културата на безопасност върху организационните политики за превенция на здравето, през медиатора климат на безопасност на работното място и отделно за влияние върху индивидуалното здравно поведение. Резултатите от проверката на медиаторните модели показват, че перцепциите за организационните политики за превенция на здравето са силно зависими от медиатора – климата на безопасност, докато индивидуалното здравно поведение не се влияе от него. Индивидуалното здравно поведение е функция от културата на безопасност. Тези находки са важни и доколкото медиаторният модел ни дава механизма на взаимосвързаност и влияние между променливите, то той разкрива и възможностите за интервенции. В дадения случай влияние върху перцепциите за ефективни организационни политики за превенция на здравето оказват ангажираността на служителите с проблемите на безопасността, упълномощаването им от ръководството с проблемите на безопасността, участието им в изработването на решения свързани с безопасността, приоритизиране на проблемите свързани с безопасността и т.н. Не така стоят нещата, когато става въпрос за индивидуалното здравно поведение. То не се влияе от медиатора. Културата на безопасност в организацията, като подмножество на организационната култура, очевидно има директно отношение към нагласите на служителите и поведението им свързано с индивидуалното здраве. Вероятно и други фактори имат отношение към тези нагласи.

Като цяло емпиричното изследване е прецизно планирано и проведено, а емпиричната информация качествено обработена и анализирана. Моделът на собственото за докторанта изследване логически произхожда от анализите в първата част на дисертационния труд. Получени са научни и научно-приложни приноси, в значима област на психологическото познание.

II. Научни и научно-приложни приноси

Представеното дисертационно изследване дава основание за формулиране на следните научни и научно-приложни приноси:

1. Направен е задълбочен критичен анализ за същността на културата на безопасност в организацията, климата на безопасност на работното място, както и влиянието им и това на различни организационни политики за превенция на здравето и индивидуалното здравно поведение на служителите в индустрията. Подчертана е особена роля на културните аспекти за безопасността в работата, които могат да са с подкрепящ характер за инженерните решения в тази сфера, но могат и да не са, с което се поставя акцент върху критичната роля на човешкия фактор, независимо от развитието на технологиите, по проблемите на безопасността.
2. На основа на водещи постижения за същността на организационната култура и климата на безопасност е създаден и емпирично проверен концептуален модел, който разкрива механизма за влияние на организационната култура на безопасност върху перцепциите за организационните политики за превенция на здравето. Това влияние е чрез медиатор (климат на безопасност). Перцепциите за ефективността на организационните политики за превенция на здравето се влияят от степента на ангажираност на служителите с проблемите на безопасността, упълномощаването им от ръководството по проблемите на безопасността, участието им в изработването на решения свързани с безопасността, приоритизиране на проблемите свързани с безопасността и др.
3. Разкрити са значими предиктори и са предложени модели за поддържането на високо равнище на климата на безопасност на работното място, на ефективни организационни политики за превенция на здравето и на индивидуално поведение на служителите, ориентирано към поддържане на добро здраве. Очертан е профил на организация, която има висока надеждност по отношение на организационната култура и климата на безопасност, с водеща ориентация към обучение, компетентност и висока ангажираност на служителите с безопасността на работното място.

4. Установено е влиянието на индивидуални и демографски характеристики на служителите върху равнищата на климата на безопасност на работното място, културата на безопасност в организацията и перцепциите за организационните политики за превенцията на здравето на служителите. Тези находки могат успешно да се използват за приложни цели по оптимизиране на процесите на управление, промяна и развитие на организационната култура за безопасност и превенция на здравето на работното място.
5. Въведени и апробирани с висока психометрична надеждност за български условия са въпросник за изследване на климата на безопасност на работното място (Nordic occupational safety climate questionnaire - NOSACQ-50) (Torner et al., 2008; Kines, P. et al., 2011) и въпросник за изследване на културата на безопасност в организацията (Cox & Cheyne, 2000; Díaz-Cabrera et al., 2007; Abdullah et al., 2009), както и е конструиран и валидизиран, с подходящи психометрични показатели, въпросник за превенция на здравето като надежден инструмент за диагностика и анализ на организационните политики за превенция на здравето в организации, функциониращи при висок риск.

Към анализите на резултатите от емпиричното изследване и представянето им нямам бележки. Докторантът е демонстрирал добри аналитични способности, висока психологическа култура и много добро познаване на предметното поле на изследвания проблем.

Резултатите от дисертационното изследване са широко представени, обсъдени на научни форуми у нас и в чужбина и публикувани в научни издания на български и английски език.

Авторефератът съответства по съдържание на дисертационния труд.

IV. Заключение

Представената дисертация е цялостно и актуално изследване в значима област на психологическото познание. Има характер на монографичен труд. Научните приноси са от теоретичен и приложно-практичен характер. Това ми дава основание, напълно убедено, да препоръчам на уважаемите членове на научното жури да гласуват за придобиването от Мартина Валериева Трушева – Найденова на образователната и научна степен „доктор” по професионално направление 3.2.Психология (Организационна психология).

08.04.2018 г.

гр. Варна

Рецензент:

Проф. д.пс.н. Валери Стоянов

