

РЕЦЕНЗИЯ

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

относно дисертационен труд
на тема:

ВЛИЯНИЕ НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ ВЪРХУ АНГАЖИРАНОСТТА И ПОВЕДЕНИЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

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

на **МАРИЯ МИЛКОВА МИНКОВА**

**Варна
2019**

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

Дисертационният труд на Мария Минкова е посветен на актуална и значима тема. Актуалността на темата е подходящо изяснена в увода на труда. Корпоративната социална отговорност, особено през последните десетилетия, се превръща в ключов елемент на фирмената култура. Чувствителността на хората към екологичните и социални теми и активното им отношение към проблемите в споменатите сфери, води до това, че организациите са все по-зависими от отговорността която поемат в по-широк социален и икономически аспект. Демонстрираната корпоративна социална отговорност от икономическите субекти все по-осезаемо влияе върху избора на стратегически бизнес партньори, при потреблението на стоки и услуги от хората, както и върху поведението и мотивацията на служителите. Последното – влиянието върху поведението и мотивацията на служителите е проблем, който чака своето задълбочено изследване и точно това е ангажиментът на докторант Мария Минкова. Затова тя си поставя за цел „...да се проучи влиянието на корпоративната социална отговорност върху ангажираността и поведението на служителите.“(с. 6).

В структурно отношение дисертационният труд се състои от увод, четири глави, заключение, литература и приложения, разгърнати на 287 страници компютърна разпечатка, от които 102 страници приложения. Библиографската справка обхваща 286 литературни източници, от които 38 на кирилица, а останалите на английски език, като 15 от тях са интернет източници.

В първа глава „*Корпоративната социална отговорност*“ се изяснява същността на социалната отговорност на съвременните организации, моделите за корпоративната социална отговорност и основните теори свързани с нея. Основателно докторантът разглежда корпоративната социална отговорност като концепция, съгласно която компаниите работят доброволно, без да са принуждавани от закона, за постигане на социални и екологични цели в рамките на своите ежедневни бизнес дейности. В тази връзка подробно и убедително са изяснени ракурсите на прояви на корпоративната социална отговорност – спрямо обществото, като активност на организацията по осъществяване на значими социални проекти; по отношение на околната среда грижа за спазване на екологични норми при осъществяване на дейността на

организацията, съхраняване на природните ресурси, енергийна ефективност и др.; по отношение на служителите в организацията развитие на здравословни и безопасни условия на труд, обучение и развитието на персонала, подпомагане развитието на кариерата, прилагане на справедливи системи за заплащане на труда, насърчаване на млади талантиливи и интелигентни хора.

В първа глава приятно впечатление правят анализите на българския опит в тази посока и възможностите малкият и среден бизнес да бъдат по-активни на полето на социалната отговорност.

Във втора глава „*Ангажираност и организационно гражданско поведение*“ акцентът е върху същността на ангажираността на служителите, разбираана като състояние, предизвикано от мотивация, ентузиазъм и погълнатост от работата. Ангажираността в работата има дълготрайни последици за ефективността и ефикасността на служителите. Логично проблемът за ангажираността се свързва с организационното гражданско поведение, което най-често се измерва с прояви на алтруизъм, общо съгласие, лоялност, подчинение и участие. Организационното гражданско поведение излиза извън рамките на рутинното трудово изпълнение, което се изразява в покриване на стандартите за количество и качество. Организационното гражданско поведение се характеризира с инициативност и доброволно ангажиране в дейностите на организацията.

Организационното гражданско поведение в редица изследвания се намира да подобрява организационната ефективност чрез обогатяването на социалната структура на организацията. Проявите на организационно гражданско поведение са свързани с гъвкавостта и по-лесния трансфер на знания и умения, което има и непосредствени икономически и социални измерения.

Съществено място във втора глава намира и проблемът за взаимовръзката между удовлетвореността от работата, привързаността към организацията от една страна и организационното гражданско поведение и ангажираността от друга.

Основателно докторантът завърша теоретичния анализ с твърдения, че от научна гледна точка по-голямо внимание се обръща на същността на ангажираността и организационното гражданско поведение и по-малко на резултатите от тези феномени в поведенчески план, което пък е база за допълнителни научни търсения.

Теоретичната част на дисертационния труд намирам за добре разработена, с разбиране на проблематиката и с показана способност за критична оценка на съществуващите обяснителни модели. Литературните източници са използвани коректно и цитирани съгласно изискванията.

В трета глава е представена методика и дизайн на емпиричното изследване, като са изяснени цел, задачи, хипотези, процедура, извадка и методи за изследване.

Представен е собствен за докторанта модел за изследване - описателно и графично. Съгласно него се търсят взаимовръзките и взаимовлияния между корпоративната социална отговорност от една страна и ангажираността на служителите, организационното гражданско поведение и привързаността към организацията от друга.

В тази връзка *целта на емпиричното изследване* е „...да се проучи влиянието на корпоративната социална отговорност върху ангажираността и поведението на служителите.“ (с.115). Формулирани са 7 задачи за постигане на целта и 6 хипотези. Хипотезите са логични, произтичат от заявения модел на собственото за докторанта изследване и емпирично са проверими.

Изследването е проведено с впечатляващата извадка от 980 изследвани лица, като същата е балансирана по пол.

Използвани са следните инструменти за психологично измерване: въпросник за корпоративната социална отговорност – адаптиран за целите на дисертационния труд; въпросник за ангажираност на служителите; въпросник за организационно гражданско поведение; въпросник за привързаност към организацията.

За всички скали са представени резултати от проверката на вътрешната консистентност – алфата на Кронбах. Резултатите са удовлетворяващи изискванията за анализ на данните.

Емпиричните данни са обработени със софтуерните програми IBM SPSS Statistics 19, като са използвани адекватни статистически филтри – дескриптивна статистика, корелационен анализ, дисперсионен анализ, t – критерий на Стюдънт, факторен анализ, алфа на Кронбах. Резултатите са представени в графичен и табличен вид.

В четвърта глава се представят резултати и анализи от емпиричното изследване за влиянието на корпоративната социална отговорност върху

ангажираността и поведението на служителите. За всяка хипотеза са представени анализи и е показано в каква степен се потвърждава/отхвърля.

Като цяло емпиричното изследване е прецизно планирано и проведено. Моделът на собственото за докторанта изследване логически произхожда от анализите в теоретичната част на дисертационния труд. Използвани са адекватни инструменти за психологично измерване. Получените резултати са обработени прецизно количествено и анализирани качествено от гледна точка на заявената цел на изследването и формулираните хипотези.

Сред най-съществените находки от емпиричното изследване са, че преследването на екологични, социални и икономически ползи, т.е. демонстрацията на корпоративна социална отговорност, не само създава конкурентно предимство на организациите, но и осигурява привързаност на служителите към тях и намалява текучеството.

Корпоративната социална отговорност е предпоставка за организационно гражданско поведение от служителите, т.е. за доброволно им подчинение, участие и лоялност към организацията. С други думи, системната адаптация на организацията към външната среда, към нейните очаквания, прави служителите по отговорни, мотивирани и лоялни. Подобни емпирични находки напълно се съгласуват със системния подход за анализ на организациите като отворени системи, които взаимодействат с по-голямата система и чрез това взаимодействие се получава обратна връзка за това, доколко организацията е приета в широката социална и икономическа среда с нейната мисия, цели и резултати от дейността.

Придържането към подхода за организациите като затворени системи, акцентирането само върху процесите вътре в организациите в много малка степен може да формира организационно гражданско поведение, да мотивира служителите и да създаде позитивни трудови нагласи.

Цялостната ми оценка за труда е положителна. В структурно и съдържателно отношение удовлетворява изискванията за дисертационен труд. Разработена е тема, която е значима за българската действителност и трудът няма аналог към момента.

Авторефератът напълно отразява постиженията на дисертационния труд. Резултатите от изследването са публикувани в наши и чужди научни списания. Прегледът на публикациите показва, че

докторант Мария Минкова отговаря на минималните национални изисквания за присъждане на ОНС „доктор”, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология, съгласно Приложение към чл. 1а, ал. 1 на Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България.

II. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

Резултатите от теоретичния анализ и особено от собственото за докторанта емпирично изследване, дават основание за формулиране на следните научни и научно-приложни приноси.

1. Направен е задълбочен критичен анализ на теории за същността на корпоративната социална отговорност и моделите за изследването ѝ. На тази основа е дефиниран логичен и обхвaten, собствен за докторанта модел за емпирична проверка за влиянието на корпоративната социална отговорност върху нагласите и поведението на служителите в труда.

2. Осъществена е емпирична проверка на собствен за докторанта модел за влиянието на корпоративната социална отговорност върху нагласите и поведението на служителите в труда, като са получени значими резултати за влиянието, от една страна на вида на индустрията и практиките за корпоративна социална отговорност, а от друга – на индивидуално-демографски особености на служителите за изграждането на корпоративна социална отговорност, ангажираността в труда и организационното гражданско поведение.

3. Разкрита е ролята на корпоративната социална отговорност върху ангажираността към работата и поведението на служителите в труда, като се констатира по-изразена взаимовръзка с ангажираността към работата и значително по-слаба с привързаността към организацията.

4. Направена е адаптация за български културни условия на въпросник за измерване на корпоративната социална отговорност на Д. Туркер (Turker, 2009).

Получените резултати от емпиричното изследване са основа за разработване на практически подходи от мениджърите на различни нива в организациите, специалистите по управление на човешките ресурси, организационните консултанти и др., за развитие на корпоративна социална отговорност и за разгръщане на организационно гражданско

поведение от служителите, респективно повишаване на ангажираността им в труда и тяхната привързаност към организациите.

III. Заключение

Представеният дисертационен труд е цялостно и актуално изследване в значима област на психологическото познание. Има характеристики на монографичен труд. Научните приноси 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).**

19.09.2019 г.
гр. Варна

Рецензент:
Проф. д.н. Валери Стоянов