

СТАНОВИЩЕ

от Проф. д-р Минко Стоев Хаджийски, ВТУ „Св.Св. Кирил и Методий“ на дисертационния труд на **Рафаел Гомел** на тема **„Ефект на мотивацията на работещите върху връзките между общата Аз-ефикасност, специфичната Аз – ефикасност и представянето в работата“** , представен за придобиване на образователна и научна степен „доктор“, по научна специалност „3.2. Психология“

Проблемът как да се подходи за да могат работещите хора да бъдат по-успешни и полезни за себе си, семейството, организацията и обществото винаги е стоял на вниманието на заинтересованите, главно мениджъри и работодатели, но и на всички ангажирани със социалното благо. В годините са търсени различни начини за повишаване на производителността на труда, подобряване на представянето и съгласуване на интереса. Това обаче се оказало трудна задача с много неизвестни, голяма част от които са в областта на психологията.

Когато се говори за трудовата ангажираност и постигането на оптимални резултати винаги се поставя въпроса за мотивацията. Същата и днес се приема за определяща, що се касае до психологическата страна на трудовата дейност. Но очевидно нейната наличност не е достатъчна. Първо, защото самият концепт е сложен и многопластово процесуален и второ, защото е свързан с редица личностни и социалнопсихологически феномени.

В дисертационния си труд Р. Гомел прави сполучлив опит да свърже и обоснове в определена система от зависимости мотивацията, Аз-ефективността и резултатите от работата. Опирайки се на доказани теоретични постановки, както класически, така и новаторски, той предлага интересен модел, който е значим и актуален за съвременната

организационна и трудова психология и полезен за практиката на ръководството и управлението на човешкия ресурс.

Дисертационният труд се състои от пет глави, списък на използваната литература и седем приложения. Съдържанието е представено в обем от 149 страници. Текстът съдържа 45 таблици, 14 фигури, 7 приложения и библиография от 101 заглавия на латиница.

Вървейки по съдържанието на работата, могат да се посочат оригинални черти и подходи, които определят нейните достойнства и приноси моменти.

1. Удачен е подходът мотивацията да бъде разглеждана в един по-широк аспект на зависимости и връзки в случая с общата и специфична Аз-ефикасност и резултата от работата. И макар той да не е непознат, дава възможност за разкриване на допълнителни такива, които да обогатят познанието и да увеличат практическата му полза.
2. Изхождайки естествено от класическия модел, авторът правилно се насочва към научния изследователски проблем. Същият се определя като валидизиране и емпирична подкрепа на лансирани в други изследвания връзки между конструктите, които се отклоняват от считаните за безспорни постановки на А. Бандура.
3. Авторът показва добро познаване и целенасочено използване на различните теории свързани с мотивацията /§1, гл.2/ Това особено проличава при представянето на „Теория за социалното учене и Аз-ефикасност” /§2, гл.2/. Добро впечатление прави успоредното формулиране на допускания, заедно с основните положения на теорията, както и нагледното представяне на „обърната”

зависимост между Аз-ефикасност и мотивация, която е основа на изследователския интерес.

4. Емпириричното изследване, което трябва да покаже зависимостите между разглежданите конструкти и да очертае в детайли новия модел е правилно поставено и добре организирано. Подробно са описани процедурата, методите, хипотезите, а моделите на връзките между променливите в двата експеримента са представени нагледно със схеми. Инструментариумът е подходящ на целта и задачите. Използвани са съвременни статистически методи и програми за обработка на данните.
5. Резултатите от изследването са дадени и обсъдени в отделна глава. Прави впечатление тяхното нагледно представяне и подробно описание по реда на хипотезите. Достойнство на работата е обстоятелството, че авторът не само съобщава резултатите, но и показва констатираните различия в зависимост от възрастови джендърни и професионално-ролеви различия и в двата експеримента.
6. Въпреки значителния брой корелации между променливите и зависимости между изследваните конструкти, резултатите са представени ясно и е посочена тяхната практическа значимост.
7. Стилът на работата е изискан, с подчертано научно звучене. Цитирането е коректно, а понятията обяснени подобаващо.
8. Правилно са посочени съществуващите ограничения. Авторското виждане за приносите е адекватно. Направени са препоръки за бъдещи изследвания, по повдигнати въпроси и получени резултати в изследването.
9. Като цяло нямам критични бележки. Може да се отбележи само необичайното определяне на увода като глава на дисертацията,

въпреки, че в него има съществени постановки и теоретични предпоставки, той все пак си е увод.

10. Въпрос: Освен на прякото или косвено чрез Аз- ефикасността влияние на мотивацията върху представянето, авторът дали допуска влияния на значими личностни диспозиции, които могат да повлияят модела?

Като цяло на лице е дисертация по значим и актуален проблем, включително за нашата теория и практика, която е написана на основа на анализ на богат литературен материал и оригинално изследване. Нейното съдържание и изводи могат да послужат на работещите в полето на приложната психология на мениджмънта и на всички интересуващи се от проблемите за ефективното използване и подбор на изпълнителски и ръководен персонал.

Считам, че напълно отговаря на изискванията за научно-образователната степен „доктор“ и препоръчвам на уважаемото жури нейното присъждане.

26.10.2017г.

Член на журито:

/ Минко Хаджийски/

