

СТАНОВИЩЕ

От проф. д.пс.н. Снежана Евлогиева Илиева

Относно дисертационен труд на тема: “Ефект на мотивацията на работещите върху връзките между общата Аз-ефикасност, специфичната Аз-ефикасност и представянето в работата”

за присъждане на образователна и научна степен “*доктор*”

на Рафаел Гомел, докторант на самостоятелна подготовка

Докторска програма „Социална, организационна и консултативна психология”, катедра „Психология“, ВСУ “Черноризец Храбър”

Дисертационният труд на Рафаел Гомел засяга едни от основните проблемни области в трудовата и организационната психология, а именно мотивацията и изпълнението. Мотивацията за работа се разглежда като ключова променлива, която определя равнището и качеството на трудовото представяне, като в продължение на няколко десетилетия е натрупан съществен обем от емпирични данни, който подчертава ролята на потребностите, очакванията, когнициите на личността. В представената разработка се представят традициите в изследване на мотивацията за работа и на Аз-ефикасността, както и се очертава сложността на взаимозависимостите между Аз-ефикасност, мотивация и трудово представяне. Значимостта на настоящата разработка може да се определи както от теоретико-изследователска, така и от практическа гледна точка, доколкото установените закономерности могат да дадат ценни насоки за прилагане в процеса на управление и мотивиране на човешките ресурси. Консултантската практика и опит на докторанта в това отношение са водещи и позволяват не само да се постигне съответствие между теория и емпирия, но и критично да се оцени какво би работило и какво не в организационни условия.

Дисертационният труд съдържа пет глави, библиография с 101 източника на английски език и седем приложения с обем от общо 149 страници. В първа глава е представено въвеждане в проблематиката и са дефинирани основните изследователски насоки и цели. Втората глава представя теоретичен обзор на възгледите за мотивацията и Аз-ефикасността. Разгледани са както теориите за потребностите и техния принос за разбиране на мотивацията, така и теориите за процеса на мотивация, като е направен преглед на възгледите на Адамс, Лок, Врум и е отчетена тяхната роля за обяснение на трудовото изпълнение. Изведени са основните тенденции в изследването на вътрешната и външната мотивация на работещите, както и са цитирани данни от метаанализи, които очертават ролята на наградите и подкрепленията за вътрешната мотивация.

В параграфа, посветен на теорията на А. Бандура за социалното учене и Аз-ефикасността, се обобщават емпиричните потвърждения относно ролята на Аз-ефикасността за изпълнението на личността. Разгледани са основните модели за социално учене и тяхното отношение към формирането на Аз-ефективност и поведението на личността. Изразява се съмнение във връзката между Аз-ефикасност, мотивация и изпълнение, постулирана от теорията на Бандура, както и се привеждат аргументи, че мотивацията е независима променлива, която определя специфичната Аз-ефикасност и директно и индиректно, именно чрез специфичната Аз-ефикасност, влияе върху представянето. Необходимо е да се подчертае, че предложеният модел се обосновава и стои в основата на емпиричното изследване, което се описва, анализира и интерпретира в следващите глави. Сама по себе си, проверката на модел, различен от вече приетия и установения относно връзката мотивация - Аз-ефективност - изпълнение, дава заявка за извеждане на закономерности, които биха имали приносен характер за теорията и практиката.

Могат да се подчертаят следните по-съществени констатации относно настоящата разработка. Дефинирани и аргументирани са хипотези, които са обосновани въз основа на теоретичните и емпиричните постижения до момента, но дават нова насока за проверка на взаимовръзките между мотивация, обща и специфична Аз-ефикасност и представяне на личността. Извадката е съобразена с целите на изследването и обхваща както работещи, така и мениджъри, както и позволява да се проследят различията и по пол и възраст. Използвани са подходящи и прецизни статистически методи, като е приложена дескриптивна статистика, t-тест, корелационен и регресионен анализи. Използван е инструментариум, който е съобразен с теоретичните конструкции, целите и хипотезите на изследването и притежава нужните психометрични качества. Измерени са общата и специфичната Аз-ефикасност, както и е създадена методика за измерване на мотивацията на участниците в изследването. Към съществените предимства на разработката трябва да се подчертае провеждането на два експеримента, като докторантът не се ограничава само да измери равнището на мотивация и Аз-ефикасност, а проследява измененията в експерименталната група при въздействие върху мотивацията. Експерименталната и контролната група са с равен брой участници, а проведените експерименти са детайлно описани, така че те могат да бъдат приложени и в бъдещи изследвания. Посочено е как конкретно се въздейства и повлиява мотивацията на участниците в експерименталната група. При първия експеримент се проследява влиянието на мотивацията, общата и специфичната Аз-ефективност върху представянето, а във втория - влиянието на тези променливи върху готовността за изпълнение на задачата. Мотивацията и в двата експеримента се определя чрез предлагането на подходяща награда, съобразена с изпълняваната задача.

Анализът на резултатите е богато илюстриран, като текстът съдържа общо 45 таблици и 14 фигури. Това позволява по-добре да се проследят установените закономерности и да се оценят подходящите интерпретации на резултатите. Изведени са взаимовръзките между всички изследвани променливи, като се поставя акцент върху взаимодействието между мотивацията и Аз-ефикасността върху представянето. Докторантът показва вещина и задълбоченост при интерпретациите, изводите и обобщенията, както и посочва възможните ограничения на настоящето изследване. Необходимо е да се подчертае, че са налице частични потвърждения на издигнатия модел на изследването, но резултатите имат изразена теоретична и практическа стойност. В изследователски план се доказва наличието на по-сложни, отколкото традиционно приеманите досега, взаимозависимости между мотивация, Аз-ефикасност и представяне. Авторът коректно се е опитал да види приложението на установените резултати в реална организационна среда при управление на трудовото представяне и да отчете различията според статуса, пола и възрастта. По темата на дисертационния труд са представени три публикации.

Имам следните въпроси:

В каква степен може да се обясни фактът, че по-възрастните по-слабо се мотивират от предлаганата външна награда при определяне на готовността им за изпълнение на задачата. Може ли да се допусне, че характерът на извършваната задача има допълнителен ефект върху мотивацията и в случая по-младите изследвани лица са по-склонни да я изпълнят за обещаната голяма сума пари, защото задачата във втория експеримент се възприема като предизвикателна от тях? В този смисъл как моделът за характеристиките на работата може да бъде отчетен при даването на външни награди за повишаване на представянето.

В заключение: Имам пълно основание да дам положителна оценка на дисертационния труд. Тя се основава на направения теоретичен анализ, предложената оригинална авторова концепция и модел на изследване, проведените експерименти и издържания на високо научно-изследователско ниво анализ на резултатите. Предлагам на уважаваното научно жури да присъди научната и образователна степен “доктор” на Рафаел Гомел.

01.11.2017 г.

Проф. д.пс.н. Снежана Илиева