

РЕЦЕНЗИЯ

от доц. д-р Лиляна Иванова Русанова

катедра: „Социални и стопански науки“, факултет „Стопански“,

Технически университет – Габрово

на дисертационен труд на тема:

„Ефектът на хуманното лидерство върху мотивацията на служителите“

за присъждане на образователно-научна степен „доктор“

по докторска програма „Организация и управление на социалните дейности“,
професионално направление 3.4 Социални дейности,

област на висше образование 3. Социални стопански и правни науки

Автор: Арие Фишбейн

Научен ръководител: проф. д-р Васка Славчева Станчева-Попкостадинова

1. Общи биографични данни на кандидата

Арие Фишбейн е утвърден специалист, притежаващ богат професионален опит в областта на управлението, ръководството и консултирането на служители. Автобиографичните данни свидетелстват за сериозна академична подготовка на кандидата в областта на мениджмънта и лидерството, както и постоянен стремеж към повишаване на квалификацията. Трудовият стаж на докторанта е разнообразен, но професионално целенасочен. В този контекст, темата на дисертационният труд е логично следствие от образователния статус и професионалните интереси на докторанта. Цялостният прочит на дисертационната разработка демонстрира силен персонален интерес към изследвания проблем, а от там и значими научно-приложни и практико-приложни приноси на автора.

Представеният за оценка комплект материали – дисертационен труд, автореферат и професионална автобиография на докторанта, е в съответствие с изискванията на ЗРАСРБ и нормативните документи на ЮЗУ „Неофит Рилски“.

2. Актуалност на дисертационния труд

Значимостта на разработеният дисертационен труд е безспорна. Актуалността на проблематиката е очевидна в научно-приложен, практико-приложен и теоретичен план. Проблемът за лидерството и неговото влияние върху мотивацията на служителите в продължение на десетилетия фокусира експертна, практическа и научна енергия. Напоследък в теорията и практиката все повече се обръща внимание на нарастващата комплексност и големите промени, които настъпват в обществото, както и на важността и ползите от лидерство. Възможността за създаване на визия и адаптиране на организацията и на работещите към бързо променящата се среда, очевидно ориентира към хуманното лидерство и се пречува през призмата на нарастващата мотивация на служителите. Съвременният и актуален характер на дисертационното изследване,

произтича от факта, че изследваната проблематика е недостатъчно проучена в българската литература, а съществуващите емпирични изследвания отразяват малка част и различни аспекти от същността и съдържанието на съществуващите модели. Новото измерение, което докторантът добавя към осмислянето на проблема, е изработването на авторов модел за управление на организациите, съчетаващ съществуващите модели и типове мениджърски стилове. Предвид мултидисциплинарният подход, приложен от докторанта, както и широката палитра от организации, включени в емпиричните изследвания, темата на дисертационният труд, според мен, ще предизвика интереса на специалисти от различни научни области. Посочените до тук аргументи ми дават основание да определя темата на дисертационното изследване като значима и актуална.

3. Характеристика и оценка на дисертационния труд

Дисертационният труд е с общ обем от 187 стр., от които 162 стр. основен текст, онагледен с 35 таблици и 13 фигури, справка на използваната литература, съдържаща 334 източника. Дисертационният труд съдържа 9 приложения, в които са поместени авторски образци на прилаганите методи и инструменти, използвани в изследването, както и такива онагледяващи основния диагностичен и изследователски инструментариум, с който се оперира в него. В структурен план трудът се състои от увод, теоретична рамка на изследвания проблем, оригинална авторска концептуално-методологическа част за реализиране на теренните проучвания, включваща изследователските цели, инструментариум и методи за събиране на информация, процес на валидиране на получените данни, сравнителна характеристика на получените резултати, на чиято основа се реализира определянето на основните черти на хуманното лидерство, а от там и се прави оценка на разработения модел. В трета глава е реализиран обстоен анализ на получените резултати, от които може да се правят констатации за влиянието на лидерството върху мотивацията на служителите. В четвърта глава са обосновани някои ограничения на реализираните проучвания, етичните съображения на автора и бъдещите перспективи на разработения модел.

Уводът на дисертационния труд поставя темата на научното изследване и обосновава разработването ѝ. На основата на задълбоченото познаване на проблемите на практиците и личната професионална мотивираност на автора, още в уводната част ясно се обосновава обекта, предмета, целта и задачите на дисертационния труд, както и изследователските хипотези. Особено внимание заслужават използваните изследователски методи, които не само кореспондират с предмета и обекта на изследване, но и демонстрират сериозен изследователски капацитет на докторанта. Ясно се посочва и приложният характер на изследването, а именно получените резултати и основните констатации могат да послужат за създаването на тест, който е приложим при подбора на мениджърите в рамките на различни организации. От друга страна, изследването намира съществено приложение в областта на усъвършенстването на лидерските умения на мениджъри на различни нива в различни организации.

Теоретичната разработка на проблема акцентира върху две изследователски сфери. Тяхната комбинация има съществено значение за обосноваването на използвания инструментариум за реализиране на поредица от изследвания, основани на анкетни карти и дълбочинно интервю. В рамките на дисертационното изследване са разгледани

различни теории и модели на лидерство, за да се операционализират както основни понятия, така и да се очертаят основните характеристики на ефективните лидери в рамките на организациите и тяхното въздействие върху мотивацията на служителите. Втората изследователска сфера третира въпроси, свързани с въздействието на организациите върху мотивацията на работещите и е ориентирана към организационната култура и личностните специфики на мениджърите. При проследяването на водещи теоретични концепции, прави впечатление анализът и обобщението, както и авторската интерпретация и оценка на различни нюанси в изследваната област. Разгледани са съществуващите концепции на авторитетни учени, а техните достижения са цитирани коректно, което доказва, че авторът е запознат в дълбочина със значими публикации и инструментариуми за анализ и изследване на поставения проблем, демонстрира критично осмисляне на концепции и което е най-важното: не се разфокусира между множеството интересни и значими гледни точки, а разработва собствен модел, който интегрира принципите на по-ранните модели, но и въвежда нови характеристики в областта на хуманното лидерство.

Дизайнът на емпиричното изследване е построен по начин, който съответства на изискванията за конструктивно изследване. Изследователският пакет съдържа цел и задачи, хипотеза, изследователски методи и процедури. Налице е категорично съответствие между формулираните хипотези и задачи и основните специфики на изследвания проблем, отразени в литературния обзор. Цялостното изследване представлява резултат от задълбочената рефлексия на докторанта над съществуващата практика и собствената му дейност като ръководител и управител на различни институции и организации. Изследването се отличава и със своя спираловиден характер, включващ онлайн анкетиране на различни участници – ръководители на различни организации, мениджъри, служители и студенти и проведени полуструктурирани интервюта. За обработка и анализ на информацията се използва SPSS версия 25, позволяващ ранжиране на изследваните показатели, изчисляване на средната стойност и стандартното отклонение. Използваните статистически методи, в своята съвкупност (дескриптивен и вариационен анализ, изчисленият коефициент на Карра и доказаната вътрешна съгласуваност на измерваните показатели), позволяват да се провери надеждността на предложения модел и неговото приложение.

За нуждите на етапите, през които се реализират теренното проучване, са създадени въпросници за определяне на основните черти на хуманните лидери. Първият въпросник цели да се изолират онези приоритетни черти на хуманния лидер, които го отличават от съществуващите до сега модели на лидерство. Прави впечатление и факта, че създаденият инструментариум за нуждите на изследването е приложен сред студенти, служители и значителен брой мениджъри на различни нива в рамките на разнообразна палитра от организации. (Приложение 1).

На основата на ранжиране са изолирани 12-те най-предпочитани характеристики на лидера от изследваните лица на първи етап. На тази основа се създава втори въпросник, насочен към мениджърите и техните подчинени. Получените данни са онагледени с диаграми (Приложение 2). В рамките на реализираното изследване се констатира, че основните характеристики на лидера, ценени от служителите са свързани с възможността да се постига баланс между работа и свободно време, делегиране на

правомоцията и умението за бързо вземане на решения. Валидирането на резултатите представлява автентично отражение на изследваната среда, а именно различни организации в Израел, което от своя страна е аргумент за реализиране на следващ етап от изследването. В рамките на третия етап от изследването са анкетирани 440 респонденти, включващи представители на служители, мениджъри от средно и висше ниво. Извадката включва представители на различна възраст и пол, с оглед да се оцени мотивацията на работното място според установените характеристики на лидера. Получените резултати са онагледени и позволяват да се направи корелация спрямо всяка една от подгрупите анкетирани лица по отношение на факторите за мотивация и характеристиките на мениджъра. На този етап от изследването е реализирано отново ранжиране, както на общите мотивационни фактори, така и на индивидуалните характеристики на управленците. Тези резултати позволяват стартирането на четвъртия етап от изследователския пакет, а именно на основата на ранжираните характеристики, влияещи върху нивото на мотивация, да се направи оценка по скала от 0 до 10, за да се установи тяхната тежест. Изследователската програма логично приключва с провеждане на полуструктурирани интервюта сред мениджъри, целящи постигане на по-добро разбиране за мотивацията на работното място и индивидуалните характеристики на хуманното лидерство, както и въздействието на тези две специфики върху успеха на организациите.

Безспорно най-голяма тежест и интерес предизвикват резултатите и тяхната интерпретация, описани в трета глава на дисертационното изследване. В рамките на тази част от дисертационният труд са представени получените резултати, а като съществен принос намирам установената липса на разлика между мотивация – вид организация, в която работят участниците в изследванията, тяхната длъжност и демографски характеристики като възраст и пол. Нещо повече, в резултат на теоретичния анализ и получените резултати, се реализира целта на изследването, а именно извеждане на доказателства за значимостта на лидерството върху мотивацията на служителите и неговото въздействие за постигане на целите на организацията. По този начин на основата на съществуващите до този момент модели и добавянето на нови характеристики на лидера се създава модел, който е приложим към организации от различен тип и с различна организационна култура. Твърденията на докторанта, че моделът може да отразява бизнес средата в Израел, са напълно основателни. Въпреки тези ограничения, посочените приложни полета на реализираното изследване имат много широк спектър на въздействие, както по отношение на поведението на мениджърите в посока мотивация на служителите и постигане на целите на организацията, така и върху поведението на служителите и повишаване на тяхната информираност, относно механизмите на управление.

4. Приноси

На основата на предоставените материали мога да групирам приносите на докторанта в следните групи:

1. Научно-приложни приноси, свеждащи се до доказване на нова страна от вече съществуващи научни области:

- предлагане на модел, обединяващ съществуващите теоретични модели, но и прибавящ нови характеристики на лидера;

- използваният инструментариум за реализиране на изследването позволява да се дефинират и сравняват връзките между различните характеристики;

2. Практико-приложни приноси

- анализът на получените резултати насочва към авторски препоръки относно начините, по които мениджърите могат да въздействат върху мотивацията служителите и да подобрят организационната култура;
- практическата насоченост на дисертационното изследване представлява своеобразен наръчник, чрез който лидери на различни организации могат да усъвършенстват своите лидерски умения;

3. Теоретико-приложни приноси:

- обогатяване на научната литература, чрез проследяване на връзката между хуманното лидерство и мотивацията на служителите;
- разглеждане на връзката и влиянието на хуманното лидерство върху мотивацията през нова, авторска перспектива.

5. Автореферат

Авторефератът отразява най-важните елементи на изследването и дава обобщена представа за съдържанието и постигнатите резултати в дисертационния труд.

6. Публикации по темата

Докторантът представя общо 4 публикации от последните 2 години, както и участие в научни форуми.

7. Препоръки

Позволявам си да отправя следните препоръки:

1. Препоръчвам на автора да потърси разнообразни начини за популяризиране на резултатите от дисертационния си труд.
2. При реализиране на подобни изследвания да се потърсят възможности за провеждането им и в други страни.

8. Заключение

Отчитайки достойнствата на дисертационния труд, произтичащи от актуалността, обхватността и добросъвестно извършените изследвания и постигнатите резултати, считам че изследването ще предизвика интерес на специалисти от различни области. Докторантът демонстрира компетентно боравене и използване на литературни източници, прецизно структуриране на разглеждания проблем и разгръщането му в самостоятелно научно изследване. Подбрани са релевантни методи за проучване и анализ на емпиричните данни.

Очертаните достойнства и практико-приложния характер на дисертационното изследване, ми дават основание да препоръчам на членовете на научното жури да присъдят образователната и научна степен „доктор“ на Арие Фишбейн в професионално направление 3.4 Социални дейности, област на висше образование 3. Социални стопански и правни науки.

Дата:
09.12.2021 г.

доц. д-р Лиляна Русанова