

## **СТАНОВИЩЕ**

от доц. д-р Соня Будева

на дисертационен труд на Арие Фишбейн, докторант на самостоятелна подготовка по ПН 3.4 Социални дейности, област на ВО 3. Социални, стопански и правни науки, към катедра „Медико-социални науки”, факултет „Обществено здраве, здравни грижи и спорт“, на ЮЗУ „Неофит Рилски”, за присъждане на ОНС „Доктор”

**Тема на дисертационния труд:** „Ефектът от хуманното лидерство върху мотивацията на служителите”

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

### **I. Данни за дисертанта и докторантурата**

Арие Фишбейн е придобил Бакалавърска степен по Политически науки и международни отношения в Университета в Тел Авив, Израел и Магистърска степен по Индустриално инженерство и мениджмънт в Университета Бен Гурион, Израел.

Има солиден опит като мениджър в държавния и частния сектор в Израел.

През ноември 2017 г. е зачислен като докторант на самостоятелна подготовка към катедра „Медико-социални науки”, факултет „Обществено здраве, здравни грижи и спорт“, на ЮЗУ „Неофит Рилски”, в докторска програма „Организация и управление на социалните дейности“. Положил е успешно задължителните докторантски изпити и е изпълнил дейностите по индивидуалния учебен план. От 18.12.2020 е отчислен с право на защита.

Документите по дисертацията са подготвени съгласно изискванията на Закона за развитие на академичния състав в РБ и Правилника за неговото приложение, както и Вътрешните правила за развитие на академичния състав в ЮЗУ.

### **II. Данни за дисертационния труд**

Представеният дисертационен труд е написан на 196 стандартни страници, от които 23 са библиография и 10 страници приложения. Литературната справка е много богата, актуална и се състои от 334 източника на английски език. Приложенията са 9. Резултатите са онагледени с 35 таблици и 13 фигури.

В структурно отношение е разделен на увод, четири глави, заключение с препоръки, приноси, използвана литература и приложения.

В *увода* е очертана актуалността на темата, а именно: лидерите участват в процеса на въздействие върху служителите за постигане целите на организацията. Някои лидери са по-ефективни от други в този процес. Това отразява комбинация от различни фактори като индивидуални характеристики, механизми, които използват за създаване на съгласуваност и ентузиазъм. Като такива, идентифицирането на тези ключови фактори е полезно за създаване на рамка за лидерство, която може да подобри общата ефективност на лидерския процес.

В светлината на предходните съображения дисертантът е оформил и целта на това проучване, с която иска да отговори на важния управленски въпрос: Как някои лидери са по-ефективни от други? И оформя две хипотези, насочени към проучване на хуманното лидерство, като възможност за повишаване ефективността на лидерите и мотивацията на служителите.

Още в *увода* са представени изследователските въпроси, целта, хипотезите и използваната методология.

*В първа глава* на дисертационното изследване, посветена на теоретичните основи, авторът прави преглед на различни теоретични модели за лидерството и мотивацията. Направен е плавен преход към значението и влиянието на лидера върху мотивацията на служителите.

В изводите към главата авторът аргументира как хуманното лидерство - фокусът на неговото проучване - комбинира оперативни черти с лични умения, за да мотивира служителите да постигнат целите на организацията.

В тази глава докторантът показва много добри способности за анализ на литературни данни, както и умение да се анализират, влагайки собствено виждане по разглежданите въпроси.

*Глава втора* представя структурата и организацията на емпиричното проучване. Ясно е очертана целта, изведени са емпиричните задачи. Очертани са две хипотези, които корелират с темата на дисертационния труд и целта на изследването.

Представени са изследователските методи, които включват количествено проучване /онлайн въпросници/ сред мениджъри от средно и висше ниво, служители и студенти по мениджмънт, и качествено /интервю/ сред мениджъри и лидери от различни професионални области.

За целите на дисертационния труд са разработени пет въпросника (четири за онлайн проучвания и един за полуструктурирани интервюта). Първите два въпросника имат за цел да определят 12-те черти за Модела на хуманното лидерство. Вторият въпросник е допълнен от диаграми Spiderweb. Третият въпросникът изследва общата мотивация на работното място. Последният включва 12 елемента за хуманно лидерство, които влияят на нивото на мотивация в работата. Полуструктурираното интервю цели да се придобие по-добро разбиране на най-ефективните фактори за мотивация на работното място и чертите на мениджъра, идентифицирани от респондентите, и тяхното въздействие върху организационния успех. Въпросникът включва 13 отворени въпроса, разпределени в 3 части, всяка от които е с определена цел.

Данните за тази изследователска теза са събрани и анализирани с помощта на SPSS. Описателните статистически данни са изготвени с използване на честоти за категориални променливи и средства със стандартни отклонения за непрекъснати променливи. Статистиката на Карра е използвана за изчисляване на надеждността и последователността. За визуализиране на анализа на данните, отговорите на въпросниците са организирани в диаграма Spider Web. Организацията на проучването е представена много добре.

В същата глава се описани респондентите и са представени и някои резултати и демографски данни за целевата група.

*Глава трета* фокусира върху валидирането на авторски Модел за хуманното лидерство - AFIK. Според модела AFIK хуманният лидер трябва да развие следните оперативни умения: визионер, ясни цели, предприемач на стратегически действия, делегатор, умел комуникатор и учещ се през целия живот. В допълнение, този тип лидер трябва да притежава няколко лични умения като смирение, доброта, междуличностни умения, търпелив слушател, възпитател и да бъде вдъхновяващ модел за подражание. Изследователят извежда като извод от тази глава, че мотивирането на другите изисква както оперативни, така и лични умения.

Отново се представени резултати, направени са сравнения, изведени са обобщения: първо, определени са най-важните характеристики на хуманния лидер и чертите са организирани в уеб-диаграма, която се отнася и до връзката между различните характеристики, и второ, служителите на лидери, които имат

характеристиките на хуманния лидер, по-често и последователно показват по-високи нива на мотивация, удовлетвореност от работата и ангажираност на работното място.

Анализът на данните е направен задълбочено.

*Четвъртата глава* е дискусия по получените резултати. След анализиране на получените данни, авторът дава своите изводи и логично обвързани заключения, които показват, че хуманните лидери могат да повлияят в по-голяма степен на вътрешната мотивация на служителите. Според модела, представен в това проучване, хуманните лидери овластяват, вместо да контролират своите последователи, подкрепят и насърчават автономността, създават благоприятен климат за развитие на иновации и творчество, засилват ангажираността на служителите.

Направеното от докторанта заключение и препоръки са обвързани с получените резултати и дават възможност за бъдещи теоретични и практически търсения по отношение на социалния фокус в мениджмънта.

#### **IV. Оценка на приносите на кандидата**

В дисертацията авторът демонстрира добро ниво на познания в областта на теорията и практиката на социалната психология и мениджмънта. Темата на настоящата работа отразява съвременни изследователски методи. Авторът проучва и използва достатъчно количество научна литература и ги прилага в тази работа.

Дисертационният труд се характеризира с вътрешна съгласуваност. Задачите на изследването съответстват на поставената цел. От получените резултати логично произтичат изводите и практическите препоръки. Изводите са аргументирани, логически следват резултатите от анализа на получените данни, съответстват на целите и задачите.

Прави впечатление обема на извадката на емпиричното проучване. Използването на количествени и качествени методи на изследване и обработка на получените данни показва задълбоченост в работата на докторанта. Методът интервю допълнително обогатява изследователската част.

Резултатите от дисертационния труд са насочени към решаване на актуални задачи в сферата на мениджмънта, трудовата психология и управлението на човешките ресурси.

По темата на дисертацията са направени 4 публикации, от които 1 монография и 3 статии. Участвал е в 3 научни форума, където е презентирал теоретични и емпирични данни във връзка с дисертационния труд.

Посочените от автора приноси са адекватни и съответстват на знанията и уменията на дисертанта и на представените теоретични и емпирични данни.

Като съществени приноси от настоящия дисертационен труд можем да посочим:

- Настоящото изследване дефинира нова концепция в литературата за лидерство - Хуманно лидерство. В този модел изследователят включва широка гама лидерски черти и поведения, които са определени като най-ефективни за мотивиране на служителите.
- Дефинирани са 12 ключови черти на Хуманния лидер. Тази колекция от черти създава концептуална рамка, която организира чертите, които са най-свързани с ефективното лидерство.
- Това изследване е иновативно и за първи път е направено проучване на връзката между хуманното лидерство и мотивацията на служителите. Едно от най-важните открития на тази работа е откритието, че прилагането на модела на хуманно лидерство е свързано с по-висока мотивация, ангажираност и удовлетвореност на работното място.

- Резултатите от това проучване са важни за разбирането как лидерството влияе върху мотивацията на служителите.
- Този достъпен инструмент може да бъде изключително ценен за лидерите и организациите, които искат да подобрят своите лидерски умения. Този модел може да се използва в дългосрочен план, в широк спектър от работни места, за анализиране на взаимоотношенията мениджър/служител.

#### **VI. Критични бележки и препоръки:**

Критичните ми бележки са най-вече по отношение на организацията на материала в дисертационния труд.

В дисертационния труд се забелязва повторение на информация, свързана най-вече с използвания инструментариум и организацията на самото изследване, както и представяне на резултати в две различни глави. В полза на самото изследване би било тези данни да бъдат обособени и представени в една глава и при необходимост подглави.

Направените критични бележки не намаляват стойността на дисертационния труд, който носи своите теоретични и практически приноси.

Като препоръка бих предложила на дисертанта да задълбочи изследователската част и направи проучване върху приложимостта на модела и чертите на хуманното лидерство в социалната сфера и помагачите професионалисти.

#### **III. Заключение**

Представената дисертация има не само познавателна, но и приложна значимост и показва отличните възможности на дисертанта за поставяне и разрешаване на научни задачи, добри умения за планиране и осъществяване на емпирично изследване. Дисертацията е написана на добър стил и език.

Цялостното ми впечатление от дисертационния труд е, че той е едно логически добре построено, задълбочено научно изследване, с широка теоретична база, осъществено с надеждни емпирични методи, представящо добри анализи и обобщения.

Всичко това ми дава основание да предложа на уважаемите членове на Научното жури да бъде присъдена на автора на дисертационния труд Ари Фишбейн образователната и научна степен „Доктор“.

10.02.2021 г.  
гр.В.Търново

доц. д-р Соня Будева  
/...../