

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.с.н. Цветан Давидков, въз основа на Заповед РД-38-294/16-06-2022 на Ректора на Софийския университет „Свети Климент Охридски“

върху дисертационния труд ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА ОТ РАБОТАТА НА СЛУЖИТЕЛИ В ИКТ СЕКТОРА

Автор: Ирина Янчовска; научен ръководител проф. д.и.н. Желю Владимиров

Рецензираният текст е дисертационен труд за присъждане на ОНС доктор по ПН 3.7 Администрация и управление. Авторката е редовен докторант към катедра „Стопанско управление“ в докторската програма по ПН 3.7 Администрация и управление (Стопанско управление). Тя е изпълнила учебния план в пълен обем, качествено и в срок. Г-жа Ирина Янчовска е възпитаник на АУБ (бакалавър) и на Софийския университет (СтФ) – магистър. Със значителен професионален опит на разнообразни експертни и ръководни позиции. Тя е утвърден ръководител на проекти в сферата на ИТ индустрията. С множество сертификати за професионална компетентност. Г-жа Ирина Янчовска е един от добрите и успешни примери за професионално сътрудничество между катедра „Стопанско управление“ и нейните докторанти.

Дисертацията е в обем 192 страници, разпределени, както следва: Увод (с. 1 - 5); Първа глава ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВИ И ЕМПИРИЧЕН ПРЕГЛЕД (6 - 114); Втора глава ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ИКТ СЕКТОРА НА БЪЛГАРИЯ И ДРУГИ СТРАНИ (115 - 163); Приложения (164 – 181). Библиография (182 - 192). Налице е също така списък на таблиците.

- В увода е обоснована началната заявка за значимостта на изследваната проблематика. Основната цел на дисертационния труд е „изследване на най-важните фактори, влияещи върху удовлетвореността от работата на служителите от ИКТ сектора и да измери тяхното значение и сила на

влияние“ (с. 3). Формулирани са два изследователски въпроса (с. 3) и четири изследователски задачи (с. 4). Използваните емпиричните данни са набрани в рамките на две теренни проучвания – съответно с 451 и 755 изследвани лица.¹

- Съдържанието и структурата на глава I покриват систематично нуждите на заявеното изследователско поле. Удовлетвореността от работата е разгледана през призмата на основни теоретични концепции и емпирични изследвания. Самостоятелно внимание е обърнато на скалите за измерване на удовлетвореността (2.3.1, 2.3.2). Обект на внимание са факторите (групи фактори) за удовлетвореност (постижение, ръководство, гъвкавост, комуникация, характер на работата, израстване, възнаграждение, признание, колеги, независимост, стрес и натоварване, социално демографски фактори).
- Глава II е структурирана, както следва: 3.1 Подготвително проучване (въпросник, резултати); 3.2 Основно проучване (въпросник); 3.3 Методология (едномерни измервания и първичен анализ; анализ на удовлетвореността при различните социодемографски групи; факторен анализ за обособяване на факторни групи; корелационен анализ; множествена линейна регресия). Параграф 4 – Дискусия и заключение включва: практическа и академична добавена стойност; приноси; ограничения и насоки за бъдещи изследвания.
- В приложение са заявени т.н. фасетни скали за удовлетвореност (те не са отпечатани в книжното тяло и могат да се разгледат в прикачен файл) и двата въпросника – за подготвителното и основното проучване (двата въпросника са на английски и български език).
- Библиографията включва солиден корпус от сериозни източници – предимно на английски език (10 от заглавията са на български). Източниците са използвани коректно и по същество. Вероятно списъкът на текстовете на български език може да обхваща по-широк кръг автори.

Представената структура на дисертационния труд е подходяща за жанра и дава възможност за пълноценно разгръщане на дисертационното дирене.

Цялостната ми оценка за текста (постигнатите резултати) е положителна.

Основания:

¹ По-нататък се работи с 11 изследователски хипотези – вж. с. 95 и сл.

- Изследователите често да се обръщат към темата за удовлетвореността, но въпреки това предметното поле остава актуално. Интересът се дължи на множество фактори: възможностите удовлетвореността да се интегрира в разнообразни концептуални и изследователски модели; да се изследват различни социално демографски и културни общности; социалната и професионалната динамика и др. Изборът може да бъде подкрепен и поради факта, че „производството“ на нови доказателства (аргументи) в подкрепа на (или за опровергаване на) вече установени закономерности е легитимна форма на научен принос.
- Авторката показва добра сръчност и развита научна култура при изпълнението на различните изследователски задачи – при обзора на теоретични концепции и емпирични изследвания (глава I); при прегледа и обосноваването на потенциалните фактори за удовлетвореност (глава I); при структурирането, обосноваването и реализирането на изследователската програма. От формална гледна точка представените резултати са коректни.
- Прави впечатление, че зависимата променлива се дефинира по два различни начина – веднъж като *обща*, втори път като *глобална* удовлетвореност. Това разширява възможностите за сравняване на резултати и е стъпка към обосноваване на по-обещаващ (перспективен) модел.
- Заявените цели са постигнати – авторката търси (и дава) отговор на два изследователски въпроса: 1. Кои са факторите, които ИКТ служителите определят като най-важни за тяхната лична удовлетвореност? 2. Как влияят различните фактори върху общата удовлетвореност от работата на служителите от ИТК сектора? Хипотезите са проверени коректно.
- Като цяло изложението е ясно и логично; текстът е добре подреден. Доказателственият материал е представен разбираемо. Авторката показва много добра теоретична подготовка и практически умения в работата със статистическия инструментариум за обработване и интерпретиране на данните.
- Стилът на дискусията върху получените резултати е съдържателен и добре структуриран.

Възможности и предложения за подобряване. При предходни обсъждания на текста сме говорили с авторката за възможности за подобряване, които са взети предвид и са отразени в настоящия текст.

Когато се изследва влиянието на удовлетвореността от конкретни характеристики на работата (работното място) върху общата (глобалната) удовлетвореност се постигат модели, в рамките на които се наблюдават различни нива на обяснителна сила (R^2) - в конкретния случай 62 – 63% (с. 147). Желанието на изследователя да постигне по-висока обяснителна сила изисква да се обоснове стратегия за последващи изследвания. Опитите това да се постигне чрез „откриване“ на оптималния списък от „важни неща“ за хората в организацията - като правило - не дава желаните резултати (по различни причини). В този смисъл дали в бъдеще да не се върви по-скоро към развитие на модела чрез включване на секция въз основа на „големите пет“² – това би включило в обяснителната схема личностни профили, описани чрез характеристики, различни от традиционните социално-демографски характеристики.

Заявените научни приноси могат да бъдат защитени. За нуждите на дисертационното изследване авторката е проучила и обобщила значителен корпус от предходни публикации и изследвания; въз основа на проучвания и предварително изследване е структурирала работещ инструмент да набиране на първична емпирична информация за най-важните фактори, които влияят върху удовлетвореността на служителите в изследвания бранш. Получените резултати са ценни и използваеми. Приносите са с методологически и методически характер. Получено е ново знание по предмета на проучването, въз основа на което могат да се изявят съществени характеристики на организационната ситуация в бранша. Тези резултати имат практико-приложна стойност за мениджъри, специалисти по УЧР и други функционални специалисти. Резултатите ще влязат в научен оборот за сравняване с резултати от други проучвания.

Авторефератът представя адекватно дисертационното изследване.

По темата на дисертацията са представени три публикации на английски език. Публикациите представят съществени резултати от дисертационното изследване. Те удовлетворяват изискванията за публикационна активност.

Познавам авторката лично; работил съм с нея по различни проекти и задачи. Съвместната работа непрекъснато ми дава основания да

² Виж например Таир, Е. (2020) Личност и трудово поведение. С., Издателство на БАН; с. 63 и сл. Фърнам, Е. (2013) Индивидуалните различия на работното място. С., Изток – Запад и др.

препотвърждавам високото си мнение и оценка за нейните качества и работа. С удоволствие работя с Ирина Янчовска.

Предвид изброеното, правя следното заключение: представеният текст е цялостно и завършено дисертационно изследване, реализирано при високи критерии за изпълнение. Текстът предоставя убедителни доказателства за постигнати цели на докторантурата – авторката е в състояние самостоятелно да провежда научно-изследователска работа в съответствие с високи професионални стандарти.

Поради това, и като имам предвид, че са изпълнени всички съдържателни и процедурни изисквания за присъждане на НОС доктор, ще подкрепя решение за присъждане на НОС доктор на г-жа Ирина Янчовска по ПН 3.7 Администрация и управление въз основа на дисертационния труд „ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА ОТ РАБОТАТА НА СЛУЖИТЕЛИ В ИКТ СЕКТОРА“.

На Ирина Янчовска и научния ѝ ръководител проф. д.и.н. Желю Владимирев желая успех.

София, 22 юли 2022

Подпис:

(проф. д.с.н. Цветан Давидков)