

РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. д.ик.н. Желю Владимиров, професионално направление 3.7 „Администрация и управление“

На: дисертационен труд от Деница Димитрова Андонова, на тема „*Корпоративни стратегии и програми за благополучие на служителите – фактор за повишаване на ефективността на организацията*“, за присъждане на образователната и научна степен „Доктор“ по професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, докторска програма Стопанско управление

Основание за рецензията: Заповед РД-38-258/25.05.2022 г. на Ректора на Софийски университет „Св. Климент Охридски“

1. Информация за дисертанта

Деница Андонова е завършила Езикова гимназия „Пловдив“ в гр. Пловдив с немски език. Притежава бакалавърска степен по Стопанско управление от Стопанския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ (СУ) (2004-2008) и три магистърски степени по „Управление и развитие на човешките ресурси“ от Стопанския факултет на СУ (2008-2010), „Позитивна психология“ от Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“ (2017-2019) и „Трудова и организационна психология, магистърска степен от Философски факултет на СУ (2017-2019).

От 2016 Деница Андонова е сертифициран специалист по корпоративно благополучие към Corporate Health and Wellness Association (CHWA). От 2018 тя е основател на Howthrive, където предоставя консултантски услуги за корпоративно благополучие. От 2019 е учредител на Фондация „Процъфтяваща България“, осигуряваща обучения по корпоративно благополучие сред различни групи, които нямат достъп до подобни услуги.

Участвала е в множество семинари, международни научни конференции и проекти. Преминала е през редица обучения в България и чужбина. Притежава сертификати за онлайн специализация на Foundations of Positive Psychology от Penn University, University of Pennsylvania, Wellness and Vitality към International College of Professional Kinesiology Practice (ICPKP); Програма за професионална специализация The Science of Happiness at Work от University of California, Berkeley и други. Владее много добре английски и немски език.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Представеният дисертационен труд се състои от увод, три глави, библиография и четири приложения с обем от 210 страници, а без приложенията и библиографията – от 170 страници. Ползвани са 234 информационни източника, от които 47 на кирилица и останалите на английски. Текстът съдържа 24 фигури и 27 таблици.

В **Увода** е разкрита актуалността на проблематиката, свързана с корпоративното благополучие на служителите, което влияе пряко върху организационния успех. Основната **цел** на дисертацията е формулирана като разкриване на връзката между стратегиите и програмите за корпоративно благополучие и ефективността на организациите (с. 7). Тази цел е конкретизирана в три задачи, съответстващи на трите глави на дисертацията. **Обект** на изследването е корпоративното благополучие, а **предмет** са корпоративните програми за благополучие на служителите (КПБС) като фактор за повишаване ефективността на

организациите. Данните за емпиричното изследване са събрани чрез количествен въпросник от 484 респонденти. Защитаваната теза е, че възприеманото корпоративното благополучие има потенциал да бъде фактор за повишаване ефективността на организациите. Въз основа на изследователския модел са тествани шест хипотези.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

В **точка 1** на **първа глава** са дадени дефиниции на основни понятия като корпоративно благополучие (КБ); програми за подпомагане на служителите (ППС); корпоративни програми за благополучие на служителите (КПБС) и др., а така също и степента на разпространение на тези програми. Посочени са различни вариации на КПБС, различни типове благоденствие (Фиг. 3, с. 25), основните измерения на благополучието (Фиг. 6, с. 30) и различни видове КПБС (Фиг. 7, с. 31). Разкрити са ползите от прилагането на политики за КБ, които включват по-добро здраве на служителите, освобождаване от стреса, по-малко отсъствия, по-висока производителност, по-добър баланс между работа и личен живот и други. Организациите, прилагащи такива политики, са по-често предпочитани от талантливите служители като места за работа. Ефектите от прилагането на КБ са обособени в три групи – ефекти на организационно и индивидуално ниво и допълнителни ефекти, които донякъде се припокриват с ползите от тези програми (Табл. 1, с. 43-44). Представени са и някои критики, които се отнасят до недоказана възвращаемост от програмите за КБ, скромни ползи или до използването им по-скоро като средство за контрол на поведението под формата грижа за здравето на служителите.

Втора точка на глава първа очертава основните характеристики на корпоративните стратегии и КПБС. Разграничаването на двете понятия е визуализирано добре на Фиг. 9 (с. 54). Разкрити са външните и вътрешни фактори, влияещи върху успеха на КПБС, като е подчертано ключовото значение на участието на служителите. Ползите и последиците от участие в програма за здраве на служителите от гледна точка на компанията са представени в няколко таблици (с. 63-67). Дадени са и някои показатели за измерване ефектите на КПБС. Разкрити са редица предизвикателства и бариери пред КПБС, свързани с регулациите, финансите, събирането на много данни, скритата съпротива от страна на служителите и др. Посочена е тясната връзка между КПБС и КСО на организациите (Фиг. 10., с. 75), организационната култура, УЧР (Табл. 4, с. 80-81), здравословни и безопасни условия на труд и организационните резултати.

В **точка 3** на тази глава се изследва същността и характеристиките на организационната ефективност (ОЕ) като сложен конструкт, различните модели и начини на измерване. Показано е, че няма общоприета дефиниция на това понятие. Проследени са редица индивидуални фактори, оказващи влияние върху ОЕ, както и седем индикатора за измерване на ОЕ, представени в съответните таблици на с. 98-101. Анализирани са 13 модела за ОЕ, които отразяват и различни разбираня за тази ефективност. Изведено е, че ОЕ като комплексен конструкт може да се измерва с различни показатели – финансови и нефинансови.

Втора глава включва методологията на изследването, съдържаща теоретичната обосновка, обектът и предметът, целите и задачите, хипотезите, методите за събиране и обработка на данни, използвания инструментариум, психометричните характеристики на инструментариума и ограниченията на изследването. Изследването се основава на данните от 484 респонденти с валидни въпросници, като със 62 от тях е направено пилотно тестване на въпросника. Представени са демографските характеристики на респондентите по пол, възраст, общ трудов стаж и стаж в сегашната организация, йерархично ниво, образование, семеен статус, размер на организацията по брой заети, сфера на дейност, населено място, работно място в страната или извън страната, собственост на организацията. В обобщение,

извадка включва предимно жени, на възраст между 36-45г., с 10+ години общ трудов опит, но до 5 години в настоящата организация, на изпълнителска длъжност, с висше образование, семейни. Работят в България, в български микро-, малки фирми или в голяма международна компания, в различни сфери на дейност, предимно от в София (с. 126). Моделът на изследване, изследователските задачи и хипотезите са посочени на с. 126-137. Данните са обработени чрез едномерни и двумерни честотни разпределения, регресионен и корелационен анализ.

Използваният въпросник в онлайн формат съдържа 32 твърдения/променливи, разпределени в 6 групи и скалирани по 5 и 6 степени. Стойностите за вътрешна консистентност на 6-те групи и броя на съставлящите ги айтъми са дадени в Табл. 18 (с. 138). Тук са посочени и ограниченията на изследването, отнасящи се до социалната желателност на някои отговори, непредставителната извадка и други (с. 140-141).

Трета глава представя анализ на резултатите. На основата на факторен анализ са получени 6 фактора, които са съответно: Наличност/Информираност; Ползност; Равнище на благополучие; Социално благополучие; Участие; и Позитивни ефекти, като всички те имат висока Кронбах α . В корелационната матрица на Табл. 20 (с. 146) са дадени връзките между използваните фактори. Направени са единични регресии на всеки един от тези фактори като независима променлива към позитивните ефекти от прилагането на КПБС като зависима променлива. Всички тези регресии показват положително и пряко влияние на съответните фактори към зависимата променлива, въпреки че коригираният R^2 при всички е по-малък от 50%, което е обяснимо предвид единичната регресия. На тази основа се прави извода, че всички издигнати хипотези са потвърдени.

В същото време множествената регресия с тези фактори като независими и позитивните ефекти като зависима променлива показва, че един от факторите няма статистически значимо влияние (Табл. 26.2, с. 161). Оттук се прави извода, че шестата хипотеза е потвърдена частично. Детайлно са посочени връзките между потвърдените хипотези и предишни резултати от други публикации. Константната в множествената регресия е статистически значима, което означава, че има и други, не обхванати от изследването фактори, които влияят върху позитивните ефекти от внедряването на КПБС. Това е отчетено в обобщението на трета глава на с. 166.

Заклучението представлява рекапитулация на проведеното изследване, като са посочени и някои изследователски перспективи в тази област.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Формулирани са няколко приноса, които са лично дело на автора. На първо място - това е значението на корпоративното благополучие, стратегиите за КБ и КПБС за повишаване ефективността на компаниите. Второ – представен е авторски модел за влиянието на КПБС върху ефективността на организациите. Моделът разглежда влиянието на шест фактора (наличие/информираност, ползност, лично благополучие, социално благополучие, участие и на всички фактори заедно) върху позитивните ефекти от внедряването на КПБС. Трето, доказано и прякото и положително влияние на четири от тези фактори. Четвърто, на тази основа е обоснована значимостта на КПБС и ползите за служителите и организациите. Пето, посочени са практически ориентирани подходи и насоки за повишаване на ефективността на организациите въз основа на използване инструментариума на КБ.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

По темата на дисертацията кандидатът има 8 публикации, от които едната е в съавторство, две са на английски и останалите на български. Прегледът показва, че голямата част от съдържанието на дисертационния труд е *апробирано* в тези публикации.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е в с обем от 49 страници, разкрива основните моменти от дисертационния труд в синтезиран вид и като такъв отговаря на изискванията.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Някои технически бележки се отнасят до оставен текст от предишни варианти на дисертацията като например обема на страниците и брой ползвани източници (с.7); Табл. 2 би трябвало да бъде Табл. 1 (с. 43-44); незавършено изречение н с. 168 и др.

Съдържателните бележки са по отношение на факторния анализ, на който не е показана ротиранията матрица. Това не позволява да се види процентът обяснена дисперсия от всеки фактор, коефициентите на приобщаване на отделните променливи към съответните фактори, както и не става ясно дали зависимата променлива „позитивни ефекти“ участва във факторния анализ, което по принцип не би трябвало да се прави.

Налице е известна неяснота относно това, кои хипотези са потвърдени и кои не. Множествената регресия показва, че 4 от хипотезите се потвърждават, а една не се потвърждава, докато на база единични регресии всички хипотези са потвърдени.

8. Заключение

Независимо от тези бележки, дисертационният труд показва, че докторантката е извършила значителна работа по анализ на литературата, провеждане на собствено емпирично изследване, обобщение и верифициране на резултатите. Изследваните проблеми са актуални и направените изводи добавят стойност към наличното знание по темата. Текстът свидетелства за много добро познаване на изследваната проблематика, акуратност в представянето на теоретичните подходи и коректност при позоваването на информационните източници. Демонстрирани са добри умения за обработка и интерпретация на данни от количествени изследвания. Получените резултати допринасят за разбирането на значимостта на изведените фактори за по-широко приложение на КПБС в организациите. Направените изводи са следствие от анализа. С този труд докторантката се очертава като сериозен изследовател с отговорно отношение към научната дейност.

Всичко това ми дава основание да предложа на уважаемото жури да присъди на Деница Димитрова Андонова образователната и научна степен „Доктор“ по професионално направление 3.7 „Администрация и управление“, докторска програма Стопанско управление.

14.08.2022
София

Рецензент:
проф. д.ик.н. Желю Владимиров