

СТАНОВИЩЕ

от: *проф.д.н. Ергюл Таур Реджеб*
Департамент „Психология“,
Институт за изследване на населението и човека - БАН
Професионално направление 3.2. Психология

Относно: дисертационен труд за придобиване на образователната и научна степен „доктор” по научна специалност 3.2. Психология (Трудова, организационна и икономическа психология) в катедра „Социална, организационна, клинична и педагогическа психология”, Философски факултет, СУ „Св. Климент Охридски”

Автор на дисертационния труд: *Милена Петрова Хаджииванова*
Тема на дисертационния труд: *„Влияние на автентичното лидерство върху нагласи и поведения на последователите”*

Основание за представяне на становището: участие в състава на научното жури по защита на дисертационен труд съгласно Заповед №РД-38-466 от 21.07.2025 г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски”

1. Информация за докторанта

Милена Петрова Хаджииванова е докторант в катедра „Социална, организационна, клинична и педагогическа психология” към Философски факултет на СУ „Св. Климент Охридски” по научната специалност 3.2. Психология (Организационна психология). Придобила е магистърска степен по „Клинична и социална работа“ от НБУ и по ”Логопедия” от СУ „Св. Климент Охридски“. Има дългогодишен опит в сферата на управление на човешките ресурси, индивидуалната и организационната консултация и др.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертацията е с общ обем от 248 страници (223 стр. основен текст), включващи: въведение, теоретична част с пет глави, емпирична част с методология и дизайн на изследването, анализ и интерпретация на резултатите, практическа част с методика за автентично лидерство и модулна програма (платформа) за развитие на автентични лидери, заключение и библиографска справка. Добавени са 18 приложения с инструментариума на изследването и авторски разработки. Представеното съдържание е онагледено с помощта на 26 таблици и 31 графики. Библиографската справка съдържа 181 източника, от които 11 на български език и 170 на английски език, отразяващи основни

автори и емпирични изследвания върху разглеждания проблем от последните няколко десетилетия.

Дисертацията на Милена Хаджииванова е посветена на темата за автентичното лидерство и неговото влияние върху нагласите и поведението на последователите в контекста на съвременните организационни предизвикателства. Извеждайки основните насоки в академичните изследвания по темата за лидерството, авторката си поставя за цел да изследва и валидира концепция за автентичното лидерство в контекста на българската организационна практика. Емпирично се проучва как автентичният стил на лидерство взаимодейства и влияе върху преживяването на работен поток (work flow), включващ погълнатост, удоволствие и вътрешна мотивация, иновативното поведение (генериране, промотиране и реализиране на идеи) и възприемането на смисъл в работата (meaning of work).

Методологичната рамка на изследването съдържа качествен (структурирани интервюта с лидери) и количествен етап (емпирично проучване и статистическа обработка на данните). В периода март 2024 – април 2025 година са реализирани: 1) структурирани интервюта с 38 мениджъри (26 жени, 12 мъже) от различни организации, за да се валидизират предварително идентифицираните нагласи и поведения, свързани с автентичното лидерство, заложен в 7-компонентния модел; и 2) емпирично проучване чрез гугъл формуляр в извадка от 255 изследвани лица (над 95% с висше образование, 73.3% жени, 68.8% на възраст от 36 до 55 г., близо половината с над 20 г. трудов опит, 42.4% на средно и 25.1% на висше управленско ниво) предимно от частния сектор (напр. ИКТ – 28.2%, „Търговия и услуги“ – 14.9% и др.).

Инструментарият на изследването включва: 1) Въпросник за изследване на автентично лидерство (Authentic Leadership Integrated Questionnaire AL-IQ, Levesque-Côté et al., 2018); 2) Седем компонентен модел на автентично лидерство (авторски въпросник, разработен за целите на дисертацията AL-7C); 3) Въпросник за работен поток (Work-Related Flow Inventory – WOLF, Bakker, 2008); 4) Скала за иновативно поведение (Innovative Work Behavior - IWB, De Jong & Den Hartog, 2010); 5) Въпросник за смисъл в работата (Work and Meaning Inventory - WAMI, Steger et al., 2012); 6) Скала за нагласа за растеж (Growth Mindset Scale – GMS, Dweck, 2006), кратка версия (Pari et al., 2019). Надеждността на инструментите, измерени чрез коефициента алфа на Кронбах, са напълно приемливи за целите на изследването и варират от .696 за по-кратките скали до .963 при по-дългите скали (напр. AL-7C).

За реализацията на задачите на емпиричното изследване са издигнати 5 хипотези, чията проверка е осъществена чрез поредица от описателни,

корелационни и регресионни анализи. Получените резултати са детайлно описани и анализирани в светлината на наличните тенденции за автентичното лидерство, работния поток, иновативното поведение и смисъла в работата. В допълнение към теоретичната и емпиричната част е разработена практическа част, включваща методика за развитие на автентичното лидерство с концептуална рамка, обучителен дизайн, обучителни активности и обратна връзка.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

Основните научни и научно-приложни резултати от проведеното изследване са разположени в отделните глави на дисертацията, в която могат да се разграничат теоретична, методологична/емпирична и приложна част. Въз основа на задълбочен теоретичен обзор върху идеите и подходите към лидерството, разгърнати в първите пет глави на дисертацията, се разграничава концепцията за автентичното лидерство. Предлага се авторски седем компонентен модел, включващ: себепознание, нагласа за растеж, интегритет, уязвимост, емпатия, овластяване и водене от смисъл. Предложеният модел интегрира личностна автентичност, емоционална свързаност и мотивационна насоченост, предоставяйки на докторантката рамка за оценка и развитие на лидерския потенциал. В допълнение се идентифицират три групи нагласи и поведения на последователите, които се свързват с автентичното лидерство: работен поток, измерен чрез компонентите вътрешна мотивация, погълнатост и удоволствие от работата; иновативно поведение и смисъл в работата.

Във втора част на дисертацията детайлно са представени методиката и дизайна на изследването, наред с формулираните пет изследователски хипотези на количественото изследване. Подробно са представени същността и психометричните характеристики на приложения инструментариум, свидетелстващи за адекватност на извадката при използвания авторски въпросник за автентично лидерство (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, КМО), валидност на скалите за реализация на факторен анализ (тест Бартлет за сферичност) и висока вътрешна консистентност на целия въпросник (коефициент алфа на Кронбах). Приложеният факторен анализ по метода на главните компоненти с варимакс ротация на авторския въпросник, разработен за целите на дисертацията, не потвърждава предложената седем компонентна структура.

Проверката на издигнатите хипотези е реализирана чрез описателна статистика, корелационен и регресионен анализ. Получените множество емпирични резултати са последователно представени в табличен и/или графичен вид. Обобщено, получените резултати представят слаби позитивни

корелации между автентично лидерство и работен поток (удоволствие от работата и вътрешна мотивация), като предиктивната сила на компонентите на оригиналната скала са слаба или статистически незначими. Компонентите на автентичното лидерство, измерени чрез авторския въпросник със седем компонента, демонстрират слаби позитивни ефекти на „овластяване“ и „себепознание“ върху удоволствието от работата и вътрешната мотивация на изследваните лица. Автентичното лидерство демонстрира слаби позитивни корелации с един от компонентите на иновативното поведение – реализиране на идеи и с един от аспектите на усещането за смисъл в работата – положително значение на работата.

В третата част на дисертацията е представено разработеното практическо приложение в седем модула, съответстващи на авторския модел. За всеки модул са разработени обучителни дейности, прилагащи ролева симулация, саморефлексия, рефлексия върху избора и др. Разработената обучителна платформа има научно-приложна стойност и може да се използва за целите на консултативната практика, при обучение и развитие на ръководители и екипи в организационна среда.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Дисертационният труд има своите значими научни и научно-приложни приноси, сред които трябва да посочим: 1) осъщественият задълбочен теоретичен обзор върху подходите и моделите за лидерството, въз основа на които се предлага нова концептуална рамка за автентично лидерство, включваща седем компонента: себепознание, нагласа за растеж, интегритет, уязвимост, емпатия, овластяване и водене от смисъл; 2) разработен авторски въпросник за измерване на автентичното лидерство и първоначалната му апробация в българска социокултурна среда; 3) допълване на емпиричните резултати за взаимовръзките между автентичното лидерство и преживяването на работен поток (вкл. погълнатост, удоволствие и вътрешна мотивация), иновативното поведение (вкл. генериране, промотиране и реализиране на идеи) и възприемането на смисъл в работата (meaning of work) в българска организационна среда; 4) разработването на практически ресурси и приложения, които могат да се използват за обучителна или консултативна дейност в организационната практика.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторантката е представила списък с шест публикации, които отразяват дългосрочния ѝ интерес по разработваната тема и свидетелстват за широкото представяне на разглеждания проблем пред академичната общност. Предоставените публикации покриват минималните национални изисквания,

заложен в ЗРАСРБ и правилника за неговото прилагане, за придобиването на ОНС „доктор“ в професионално направление 3.2. Психология.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е с обем от 46 страници и коректно отразява съдържанието на дисертационния труд, основните научни и научно-приложни приноси и публикации на Милена Хаджииванова.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Дисертационният труд е разработен, следвайки стандартите за този тип разработки, като могат да се дадат някои препоръки, които биха подобрили настоящата или бъдещата работа на докторантката.

Първо, проведенят факторен анализ по метода на главните компоненти с варимакс ротация на авторския въпросник, разработен за целите на дисертацията, със седем компонента не се потвърждава. Вероятно трябва да се прецизира теоретичната обосновка и да се промени избрания ротационен модел с по-подходящ, който не разчита на ортогонални фактори, поради предполагаемите умерени и позитивни корелации между отделните компоненти в модела.

Второ, след като е избрано да се продължи с предложени седем компонентния модел, би било коректно поне да се проверят и предоставят коефициентите за надеждност на отделните субскали, които се използват, а не само общия коефициент за надеждност, измерен чрез алфа на Кронбах. По този начин ще се предоставят доказателства за вътрешна консистентност на субскали като част от психометричните характеристики на авторския инструмент.

Трето, сравнението само на основата на средните резултати по отношение на компонентите в класическата скала за автентично лидерство и в предложени седем компонентен модел не е достатъчно, за да се изведат водещите компоненти, тъй като средните резултати са много близки и би било по-коректно да се приложи и дисперсионен анализ за сравнение по двойки (Paired-Samples T test). Съответно сравнението между средните стойности на отделните компоненти в двата инструмента за автентично лидерство не е достатъчно, за да се приеме обобщението, че отразяват различна чувствителност към определени аспекти на лидерството.

Четвърто, проверката за влияние на отделни социодемографски характеристики (напр. пол, възраст, образование, трудов стаж и др.) може да се използва за допълване на детайлизираното описание, но резултатите не могат да се генерализират поради диспропорциите в повечето от

характеристиките (напр. пол – 26.7% мъже; възраст – едва 8% при лицата над 55 г. спрямо 23% или 35% при другите групи; трудов стаж – 48.6% над 20 г. и т.н.).

Пето, необходимо е по-прецизно използване и позоваване на литературните източници. Например, Карабелъова присъства в библиографската справка с два източника от 2019 и 2023, като е използван само този от 2019. По същия начин източникът: *Таир, Е. (2021). Организационна комуникация и доверие в екипа. София: Изд. Труд и право* не само, че не е използван в дисертацията, въпреки че присъства в библиографската справка, но не може и да бъде намерен, защото авторът няма такава публикация.

8. Заключение

Дисертационният труд на Милена Петрова Хаджииванова е оригинална разработка, включваща задълбочен теоретичен обзор по изследвания проблем и успешно реализирано собствено емпирично изследване. Поставените цел и задачи на изследването са изпълнени, като са постигнати резултати с научен и научно-приложен характер. Считаю, че представеният дисертационен труд отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България, на Правилника за неговото прилагане и на вътрешните нормативни документи на СУ „Св. Климент Охридски“ за присъждане на образователната и научна степен „доктор“. Всичко това ми дава основание да дам своята положителна оценка за дисертацията на тема „Влияние на автентичното лидерство върху нагласи и поведения на последователите“ и да предложа на уважаемите членове на научното жури да присъдят на Милена Петрова Хаджииванова образователната и научна степен „доктор“ по научна специалност 3.2. Психология (Трудова, организационна и икономическа психология).

23. 09. 2025 г.

гр. София

Подпис:

(проф. д.н. Ергюл Таир)