

СТАНОВИЩЕ

от: проф. д.ик.н. Желю Владимир

на: дисертационен труд на Златина Маринова Михайлова на тема „*Организационните ценности като управленски инструмент в организацията*“ за придобиване на научна и образователна степен „доктор“ в професионално направление 3.7. Администрация и управление, научна специалност „Социално управление“

Основание за становището: Заповед РД-38-276/24.06.2021 г. на Ректора на Софийския университет „Св. Климент Охридски“

1. Кратко представяне на кандидата

Златина Михайлова е завършила Математическа гимназия „Атанас Радев“ в гр. Ямбол. Притежава бакалавърска степен по Стопанско управление от Стопанския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ (СУ) (1997-2001) и три магистърски степени по „Организационно поведение“ от Стопанския факултет на СУ (2001-2003), „Управление на човешките ресурси“ от Нов български университет (2002-2005) и „Педагогика“ от Факултета по педагогика, СУ.

През 2021 Златина Михайлова придобива квалификацията асоцииран професионален коуч към Международната коучинг асоциация (ACC), а предишната година завършва успешно специализация за коучинг към Aligned Action International. Преминала е през програма за висши ръководители за устойчиво управление в партньорство между 6 европейски университета – Tempo CSR Programme. Притежава сертификат за групово-динамичен треньор към Център за развитие „ТопКонсулт“, както и специализация за консултант по организационно развитие и диагностика към Философски факултет, СУ (2000-2001). От 2019 Златина е основател на Живо, където предоставя консултантски услуги с фокус върху управление на организационната култура и работа с организационните ценности, лидерски програми и коучинг.

Участвала е в докторантско училище, семинари, международни научни конференции и проекти. Преминала е през редица обучения в България и чужбина. Притежава сертификат за специалист по УЧР от Българска асоциация за управление на хора. Владее много добре английски език.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Представеният труд се състои от Увод, две глави, заключение, библиография и осем приложения с общ обем от 207 страници, а без приложенията и библиографията – 164 страници. Текстът съдържа 23 фигури и 25 таблици. Използвани са 215 литературни източници, от които 49 на кирилица и останалите на английски.

В **увода** на дисертацията е очертана актуалността на избраната тема, свързана с динамичните промени в бизнес средата и необходимостта мениджърите да изградят такава организационна култура, която да е съобразена с тези промени. Както пише авторът, първото условие мениджърите да управляват чрез организационните ценности е самите те да са наясно с тях. **Целта** на дисертационния труд е разкриване на някои важни фактори, които влияят върху управлението чрез организационните ценности. Тази цел е конкретизирана в разработването и апробирането на теоретичен модел, чрез който да се разкрие влиянието на пет значими фактора. Ясно са формулирани обектът, предметът и единиците на изследването, използваните качествени и количествени методи, а така също и ограниченията на изследването.

Изследователската теза, е че съществува пряка и положителна връзка между управлението чрез организационни ценности и степента на тяхното познаване, принадлежността към организацията, готовността да се ръководи чрез организационни ценности, ангажираността и ролевия модел на мениджърите за интегрирането на организационните ценности на работното място. Тази теза се защитава чрез тестването на пет хипотези.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

В първа глава са представени основни теории, концепции и дефиниции на ключови понятия като „култура“, „организационна култура“, „ценности“, „организационни ценности“ и ролята на мениджърите. На базата на литературния преглед е показано значението на организационната култура и организационните ценности за бизнес представянето на организациите. Направен е преглед на редица определения на организационната култура (Табл. 1, с. 27), нейните елементи и функции. Очертани са главните теоретични подходи за анализ на ценностите, техните компоненти и типове. Специално внимание е отделено на ролята на мениджърите като носители на организационните ценности и връзката им с личните ценности. Изведени са основните направления, по които мениджърите следва да работят за прилагане на ценностите на организацията в техните управленски подходи. Еволюцията на подходите за управление на организациите е разкрита на Фиг. 18 (с. 92) като преход от управление чрез инструкции към управление чрез цели и накрая към управление посредством ценности.

На тази основа е конструиран теоретичния модел на изследването (Фиг. 19, с. 105). Моделът съдържа пет фактора, за които се допуска, че влияят съществено върху управлението чрез организационни ценности. Всеки от тези фактори е изведен от предишни изследвания, показващи тяхната значимост.

Втора глава представя методологията, емпиричното изследване и анализът на резултатите. За събиране на данните са използвани количествен въпросник (Приложение 3, с. 181-185), 15 полуструктурирани интервюта (Приложение 4 и Приложение 5, с. 186-187) и 21 фокус групи. Количествено изследване е проведено сред 219 мениджъри на голяма финансова организация, а данните са обработени чрез SPSS.

Въз основа на получените данни авторът конструира шест индекса съгласно предложения модел, като тези индекси отразяват пет независими променливи/фактори и една зависима променлива. Проверена е съгласуваността на отделните айтъми, включени във всеки от тези индекси, посредством Алфата на Кронбах. За всички индекси, Алфата на Кронбах има стойности близо до 0,7 и над 0,7 (Приложение 6, с. 188-189). Единствено третият индекс е представен само от един айтъм. Резултатите от дескриптивния анализ (Приложение 7, с. 190-204) показват, че респондентите познават добре организационните ценности, имат готовност и работят съгласно тези ценности, отчитат съответствие между лични и организационни ценности, високи нива на лоялност и наличие на ролеви модел.

Теоретичният модел е тестван посредством множествена регресия, като са взети предвид изискванията към регресионния анализ (съотношението между броя на случаите и броя на независимите променливи; корелационните коефициенти между променливите; нормалното разпределение на зависимата променлива; липсата на хетероскедастичност и мултиколинеарност). Коригираният коефициент R квадрат (Adjusted R square) е 0,558, което показва, че 56% от дисперсията на зависимата променлива може да се обясни от независимите променливи в модела. Четири от изследваните фактори имат пряко и позитивно влияние върху зависимата променлива (управление чрез организационни ценности), като единствено факторът *Ангажираност* има положително, но статистически незначимо влияние. Тези данни дават подкрепа за

хипотези 1, 2, 3 и 5, но не подкрепят хипотеза 4. В изводите е направена връзка между изведеното влияние на споменатите фактори и предишни изследвания в литературата.

Практическото приложение на получените резултати се изразява тяхното представяне пред всички 15 служители в Дирекция за управление на човешките ресурси на 3 специални фокус групи (Приложение 8, с. 205-207). Те са послужили като основа за обсъждане и очертаване на бъдещата работа, така че да се използват ценностите като управленски подход в организацията.

В **заключението** е направена рекапитулация на извършеното изследване. Изследователската теза за пряката и положителна връзка между посочените фактори и управлението чрез организационни ценности е доказана в по-голямата си част (с изключение на фактора ангажираност).

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Формулирани са пет приноса, които са лично дело на докторантката: (1) Въз основа на задълбочен литературен преглед е конструиран собствен концептуален модел за оценка значението на факторите, които влияят върху управлението чрез организационни ценности; (2) Моделът е тестван успешно върху данни от анкетиранни чрез авторски въпросник мениджъри в голяма финансова организация; (3) Разкрита е относителната сила на изследваните фактори, влияещи върху управлението чрез организационни ценности; (4) Доказано е, че най-силна е връзката между управлението чрез организационни ценности и тяхното познаване, следвана от ролевия модел, усещането за принадлежност и готовността за управление чрез организационни ценности. Нивото на ангажираност влияе положително, но статистически незначимо върху управлението чрез организационни ценности; (5) Получените резултати допринасят за обогатяване на управленските подходи, свързани с организационната култура и управлението чрез организационни ценности.

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Основните компоненти на дисертационния труд са апробирани в пет публикации, от които три на международни конференции, една на национална кръгла маса и една на докторантска конференция в периода 2019-2020 г.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е в обем от 43 страници, разкрива основните моменти от дисертационния труд в синтезиран вид и като такъв отговаря на изискванията.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

От техническа гледна точка в текста има повторения на издигнатите хипотези на с. 11, с. 106-107 и с. 156-157, което би могло да се избегне. Освен това е налице частично смесване на анализа на резултатите от множествената регресия с общите изисквания към регресионния анализ. Донякъде недостатъчно добре са обвързани данните от въпросника с данните от интервюта и фокус групите.

8. Заключение

Независимо от тези бележки, дисертационният труд показва, че докторантката е направила задълбочен и сериозен преглед на литературата по темата. Тя е провела самостоятелно емпирично изследване чрез въпросник сред 219 мениджъри, комбинирано с полуструктурирани интервюта и данни от фокус групи. Текстът свидетелства за много добро познаване на изследваната проблематика и коректност при позоваването на използваните източници. Демонстрирани са добри умения за

интерпретация на данни от качествени и количествени изследвания. Получените резултати допринасят за разбирането на значимостта на изведените фактори за по-широко приложение на управлението посредством организационните ценности. 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 Златина Маринова Михайлова научната и образователна степен „доктор“ в професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, научна специалност „Социално управление“.

17.07.2021
София

проф. д.ик.н. Желю Владимир