

РЕЦЕНЗИЯ

от професор д.с.н. Цветан Първанов Давидков

на дисертационния труд на докторант Иванка Георгиева Михайлова

УПРАВЛЕНСКИ СТРАТЕГИИ ЗА СПРАВЯНЕ С ОРГАНИЗАЦИОННИ КОНФЛИКТИ

за присъждане на образователната и научната степен „доктор“ по
професионално направление 3.7 Администрация и управление
(Социално управление)

Основание за рецензията: Заповед РД № 38-125.../ 09-02.2018 г.
на
Ректора на Софийския университет „Св. Климент Охридски“

Кратко представяне. Г-жа Иванка Михайлова е завършила специалност „Стопанско управление“ в Стопанския факултет на СУ „Свети Климент Охридски“ (1998) и магистратура по същата специалност (1999). Тя е дългогодишен преподавател в Стопанския факултет на Софийския университет – катедра „Стопанско управление“. От 2000 г. до 2010 г. е хоноруван преподавател, а от януари 2010 г. - щатен преподавател.

Обща характеристика на дисертационния труд. В *дисертационния текст* се изследват уменията на ръководителите да се справят с определен тип организационни конфликти (ОК). *Основни ключове* за разбиране на дисертационното изследване са: конфликти в организацията; стратегии за управление на организационни конфликти; нагласи на ръководителите към ОК и знания за справяне с тях. Предвид значимостта на организационните конфликти за успешното развитие на организациите, темата е и актуална, и своевременна.

Дисертационният труд е с общ обем 260 страници (без приложенията). Приложенията (в отделен свитък) са 88 страници. Дисертацията е структурирана, както следва: Увод (с.

4-14); първа глава ПРЕГЛЕД НА ТЕОРИИТЕ ЗА ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ КОНФЛИКТИ. УПРАВЛЕНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ КОНФЛИКТИ (15-115); втора глава ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА УПРАВЛЕНСКИТЕ СТРАТЕГИИ ЗА НАМЕСА В КОНФЛИКТИ МЕЖДУ ПОДЧИНЕНИ (116-156); трета глава АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО НА УПРАВЛЕНСКИТЕ СТРАТЕГИИ ЗА НАМЕСА В КОНФЛИКТИ МЕЖДУ ПОДЧИНЕНИ (157-236); Заключение (237-243); Списък на използваната литература (244-253); Списък на фигурите (254-255); Списък на таблиците (256-258); Списък на приложенията (259); Приложения (260 и сл.).

В увода е обоснована актуалността на темата; прави се начален опит да се оцени степента на разработеност на проблема. Заявени са целта, задачите, тезата и хипотезите на изследването; предметът и обектът. Описана е основната изследователска стратегия. Маркирана е структурата на дисертационния текст.

Глава I има теоретичен характер – тя е посветена на организационните конфликти и тяхното управление. Налице е систематичен и относително пълен обзор на основна литература в тази сфера. Въведените теоретични конструкти / схеми са същностни по отношение на разглежданата проблематика.

В глава II са представени основните характеристики на емпиричното изследване: а) изявени са теоретичните предпоставки на изследователския модел (а именно - управленски стратегии за намеса в конфликти между подчинени // ключови аспекти на познанията / уменията на ръководителите за успешно управление на ОК // разпознаване и използване на положителния потенциал на конфликта); б) представени са характеристиките на качествено и количествено проучване. Текстът в тази глава дава адекватна представа за изследователската стратегия и инструментариум.

Структурата на глава III включва представяне на резултатите от описателния анализ (3.1), от двумерни разпределения (3.2) и

проверка на хипотезите (съответно, обосноваване на тезата) – (3.3). В заключителен абзац са изведени основните изводи (3.4) Логиката на тази глава е напълно защитима – авторката тръгва от „лесните“ обработки (едномерно разпределение) и се придвижва към по-комплексни изследователски схеми.

Заключението има характер на резюме на постигнатите резултати. Краят е „отворен“ – дискутират се възможности за последващи проучвания.

Използваните информационни източници са 180 (46 на български; 105 – английски; 22 – руски; 7 – френски). Солидно са застъпени текстове със следния характер: монографии (и подобни), изследвания, учебници, статии в актуални периодични издания и др. Това покритие показва, че в процеса на подготовка на дисертационния труд авторката е постигнала една от важните цели – систематично запознаване с постиженията в конкретната сфера. Г-жа Иванка Михайлова работи коректно с информационните източници; показва добри умения за търсене, систематизиране, използване и интерпретиране на научна информация.

В приложение са представени, както следва: 1 – Модели на поведението на индивида в условия на конфликт; 2, 3, 4 – Въпросници (пилотно качествено проучване; пилотно количествено изследване; същинско количествено изследване); 5 – Таблица на видовете скали, използвани в процеса на обработка с SPSS; 6 – Едномерно разпределение на резултатите от количественото проучване; 7 – Двумерни разпределения; 8, 9 – Систематично представяне на емпирична информация от отворени въпроси; 10 – Характеристика на организациите с официална процедура за управление на конфликти.

Съдържателна оценка на дисертационния труд. Това е третата официална версия на труда, която рецензирам. Авторката е отразила голяма част от препоръките, направени при предходни обсъждания.

Цялостната ми оценка за текста е положителна. Основни аргументи:

- Тематичното поле е, несъмнено, е актуално; изследователският интерес към него нараства; предоставя благоприятни възможности за учене чрез „изследователско действие“.
- Авторката си поставя реалистична цел – тя изследва нагласи на ръководителите към конфликти между ръководени и, във връзка с това, уменията на ръководителите да използват положителния потенциал на този клас организационни конфликти. Като продължение на горното, тя проблематизира подготовката на ръководителите за справяне с конфликти и техния стратегически репертоар. Обосновано се извеждат препоръки за целенасочена и системна подготовка на ръководителите в сферата на управлението на конфликти.
- В текста е налице относително добър баланс между отделните необходими части на дисертацията: начални заявки (в увода); теоретични конструкти (глава I); конкретизациите във връзка с изследването (глава II); представянето и анализа на резултатите (глава III). Като цяло логиката на дисертационното дирене може да се проследи и защити. Целите, задачите, тезата и работните хипотези дават същностна представа за насочеността и логиката на дисертационното дирене.
- Силна страна на работата е, че тезата и работните хипотези са обосновани въз основа на *пилотно проучване*. Анализът на резултатите дава солидна база за същностна ориентация на изследването.
- При дефинирането на хипотезите авторката прави опит не само да ги обоснове (за това пилотното проучване помага), но така също да изгради предварително логиката: хипотеза – обосноваване – начин на проверка – необходими данни – инструменти за набиране на данни и т.н. Това усилие е благодатно - индикаторите във въпросниците имат ясно предназначение и функция; набраните данни се обработват и използват по предварително изграден план.

- Параметрите на изследването (вкл. постигнатият корпус от изследвани лица – 300 ръководители) дават основание да се приеме, че данните и резултатите са с добра представителност. Апаратът за обработване на данните / проверка на хипотезите се използва коректно. Може да бъде обогатен.
- Представянето на резултатите следва логиката „от простото към по-сложното“. Общата картина на изследваните явления и диференциациите в зависимост от избрани параметри са представени ясно и са добре онагледени. Същото важи за резултатите спрямо двумерните релации и проверката на хипотезите.
- Докторантът / докторантката показва добра информираност и добри сръчности в избраната изследователска сфера. Анализът на информационните източници подкрепя твърдението, че са използвани както текстове, които са базови за посочените области, така също изследвания, актуална периодика и др. Използването на информационните източници е коректно.
- Като цяло текстът е написан на ясен и разбираем език. Същевременно в езиково отношение са възможни подобрения.
- В целия текст се откриват доказателства, че по отношение на авторката е постигната основна цел на докторантурата: разширяване на научния кръгзор; повишаване на професионалната подготовка; усвояване на умения за самостоятелна изследователска работа.

Оценка на научните и научно-приложни приноси.

Приносите могат да бъдат приети и защитени. Могат да се оценят по следния начин: 1) получено е *ново знание* за поведението на ръководителите в българска социо-културна среда (в условия на конфликт); също – като *обогатяване на съществуващото знание*. 2) разработен е *инструментариум за изследване* на управленски стратегии за намеса в конфликти, нагласи към последиците от организационните конфликти и самооценка на ръководители за знанията им за конфликтите (това са приноси с методологически и методически характер). 3) Получените резултати имат *ясно*

приложно поле за изследователи, ръководители и други заинтересовани групи. Всеки от посочените резултати може да се разглежда като възможност за обосноваване на нови изследователски продължения и проекти.

Оценка на публикациите по дисертацията. Публикациите на авторката (3 броя) представят значими резултати от нейния труд и покриват изискванията за успешно приключване на процедурата. Публикувани са в подходящи издания. Препоръчвам дисертантката да публикува още текстове, които да представят и други значими резултати, до които достига въз основа на набраната ценна емпирична информация и които още не са намерили публичност.¹

Оценка на автореферата. Авторефератът е в обем 55 страници. Дава вярна представа за структурата и съдържанието на дисертационния труд; за изследователската стратегия и нейната реализация.

Критични забележки, препоръки и въпроси. Всичко в този раздел следва да се приема като възможности за подобряване – не като отричане на постигнатия добър резултат.

- Могат да се направят подобрения в следната посока: усилване на аналитико-критичния пласт в текста (глава I, глава III) – авторката е в състояние (и трябва повече) да проблематизира по-задълбочено и да „вижда“ отвъд номинално описания резултат; може да се тушира описателно-разказвателния пласт.
- В литературата, посветена на ОК, съществува терминологичен разнобой по отношение на това какво правим с конфликтите (или искаме да правим) – да ги *управляваме*, да се *справяме* с тях, да ги *разрешаваме* и т.н. Препоръчвам този въпрос да се проблематизира и в бъдещи

¹ Междувременно (след предаване на материалите по защитата) тя има официално потвърждение за приета публикация от *Knowledge – International Journal*, № 22 на доклад „ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАГЛАСИТЕ НА РЪКОВОДИТЕЛИ КЪМ КОНФЛИКТИТЕ В ОРГАНИЗАЦИЯТА“.

текстове съотношението между тези „инвенции“ да се изяснява по-детайлно.

- Предвид направените изводи и препоръки в процеса на проверка на работните хипотези и доказването на тезата, дисертантката би могла да обоснове кратка методическа разработка като резултат с практическа насоченост / приложимост – за обучение на мениджърите за адекватно поведение по отношение на организационните конфликти между ръководени.²

Лични впечатления. Познавам г-жа Иванка Михайлова повече от 20 години – като студентка, докторант, преподавател в катедрата, колега. Впечатленията ми за нея са еднозначно положителни. Тя е изключително подготвен и качествен (умерено млад) изследовател и преподавател. Систематична, организирана. На нея определено може да се разчита. Всеотдайна е в професионалната си работа; много полезна и за студентите, и за колегите – катедрата / факултета.

Заключение. Казаното ми дава основание да направя следните изводи: дисертационният труд отговаря на всички изисквания на ЗРАСРБ, Правилника за неговото приложение и Правилника на Софийския университет за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ.

Препоръчам на уважаемото жури да присъди образователна и научна степен „доктор“ на г-жа Иванка Михайлова по професионално направление 3.7. Администрация и управление (Социално управление) за дисертационния труд на тема: „Управленски стратегии за справяне с организационни конфликти“. Аз ще гласувам положително.

София, 06-03-2018 г.

Рецензент:

(проф. д.с.н. Цветан Давидков)

² Това би повишило практико-приложната стойност на дисертационния труд.