

РЕЦЕНЗИЯ

на дисертационния труд **„ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ ЦЕННОСТИ КАТО
УПРАВЛЕНСКИ ИНСТРУМЕНТ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ“**

автор: Златина Маринова Михайлова

редовен докторант към катедра „Стопанско управление“

за присъждане на образователната и научна степен ДОКТОР в професионално
направление

3.7 Администрация и управление

Основание за представяне на рецензията: Участие в състав на Научно жури по
защита на дисертационен труд съгласно Заповед РД-38-276/24.06.2021 г. на Ректора
на СУ „Св. Климент Охридски“

Данни за дисертанта. Дисертантът Златина Маринова Михайлова е възпитаник на Стопанския факултет - завършила е бакалавърска степен по Стопанско управление от Стопански факултет, Софийски университет „Св. Климент Охридски“ (СУ) (1997-2001), магистър е по „Организационно поведение“ от Стопански факултет, СУ (2001-2003), „Управление на човешките ресурси“ от Нов български университет (2002-2005) и „Педагогика“ от Факултета по педагогика, СУ Има специализации в областта на професионалният коучинг, като е сертифициран коуч към Международната коучинг асоциация (АСС), в областта на устойчивото развитие и управление в програма за висши ръководители Tempo CSR Programme, проведена в партньорство между 6 европейски университета. Притежава сертификат за групово-динамичен треньор към Център за развитие „ТопКонсулт“ и Колеж по бизнес администрация в Благоевград (2000-2001), както и специализация за консултант по организационно развитие и диагностика към Философски факултет, СУ (2000-2001). Има над 20 годишен опит като обучител на възрастни хора и управленски консултант. От 2 години е основател на Живо, където предоставя консултантски услуги с фокус към управление на организационната култура и

работа с организационните ценности, лидерски програми и коучинг. Има опит в разнообразни стратегически проекти и трансформационни програми за промяна и развитие на организационната култура. Притежава комуникационни, организационни и ръководни умения, както и високо ниво на критично и аналитично мислене, създаване на концепции, включително практически опит в тяхното приложение и подобрене.

Данни за докторантурата. Златина Михайлова е зачислена като докторант в редовна форма на обучение в катедра „Стопанско управление“ на Стопанския факултет към СУ „Свети Климент Охридски“ през януари 2017 г. Положила е успешно изпитите по индивидуалния си план. През 2021 г. е проведена предварителната защита в катедрата, на която дисертационният труд е оценен положително и е насочен за защита пред научно жури. Няма данни за допуснати нарушения при реализирането на докторантурата.

Описание на дисертационния текст. Представеният дисертационен труд е в обем от 174 стр. (вкл. информационните източници без приложенията). Структуриран е в Увод (с. 7-13); 2 глави (глава I – с. 14-106; глава II с. 107-161 и Заключение (с. 162-163). Допълнително са изведени приносите на дисертационния труд. Добавени са осем приложения, които са подвързани в същото книжно тяло. Онагледен е с 23 фигури и 25 таблици. Библиографията включва 216 източника, от които на кирилица – 49 и на латиница – 169.

В *Увода* дисертантката представя мотивацията за разработване на темата и обосновава нейната актуалност в контекста на динамиката на развитие на бизнеса и повишаващите се изисквания към мениджърите не само да осигуряват успешно постигане на целите и стратегията на организациите, но и да изграждат и поддържат такава организационна култура, в която те да се учат и развиват. Темата, свързана с управлението чрез организационните ценности, се нуждае от още изследвания, теоретични разработки и практически интервенции, за да може да се наберат данни за качествени анализи и полезни изводи. В *увода* е направена заявка за анализ на тази проблематика, като в дисертацията тази заявка е изпълнена целенасочено, добросъвестно и научно обосновано.

Коректно са представени целта и произтичащите от нея задачи, както и изследователската тези, обекта и предмета на дисертационния труд. Обоснован е изборът на методи и изследователски инструментариум.

Първа глава „Основни теории и концепции“ е в обем от 93 стр. Тя е посветена на прегледът на литературата. Определен е обхватът на понятията организационна култура, организационни ценности, управленски подход, като се обръща специално внимание на управлението чрез организационни ценности, които по-късно залягат в методиката за количествено емпирично изследване. Разгледани са основни категории в областта на организационната култура. Представен е преглед на класически и съвременни изследователи върху темата за ценностите. Прави впечатление доброто научно изказване, което същевременно е ясно и разбираемо, и е илюстрирано адекватно. Изведен е модел за емпиричното изследване, на чиято основа са създадени инструментите за изследване.

Втора глава, озаглавена „Методология и емпиричното изследване и анализ на резултатите“, е в обем от 55 стр. В нея се описва подробно методологията за емпиричното изследване, с което Златина Михайлова показва доброто познаване както на инструментите за провеждане на качествено изследване, така и на статическият апарат за боравене с данни. Следвайки фазите на същинското изследване, дисертантът е описал пътя на подготовката за провеждане на статистическото изследване, тестовата фаза и същинското провеждане. Прави впечатление, че е извършена сериозна работа, като са включени на различни етапи над 200 мениджъра и са проведени около 20 фокус групи. Представят се и се анализират изследователските резултати като логиката следва отговора на изследователските въпроси и проверката на заложените хипотези.

Множествената регресия е използвана като метод за статически анализ. По този начин е възможно да се изследват статическите зависимости между качествените променливи в конструираният модел: Степен на познаване на организационните ценности; Принадлежност към организацията; Готовност за управление чрез организационни ценности; Ниво на ангажираност на мениджърите;

Ролеви модел за демонстриране на организационните ценности в работата; Управление чрез организационните ценности.

Анализът се основава на данни, получени от 219 респонденти, 15 интервюта и 21 фокус групи с над 180 мениджъри. Разделен е смислово на две части – дескриптивен анализ и статически анализ, като данните от въпросника са обработени чрез множествена линейна регресия, а резултатите от фокус групите - чрез контент анализ. Във всяка една от частите, дисертантът е демонстрирал високо познаване на подхода при научното изследване. Критично са проследени взаимовръзките между получените резултати и са формулирани изводи, които дават основание за понататъшното приемане или отхвърляне на научните хипотези.

От получените резултати дисертантът установява, че 4 хипотези не могат да бъдат отхвърлени, докато една от тях не намира потвърждение. Това показва високата научна етика на дисертационния труд и неговия автор. Доказано е, че степента на познаването на ценностите от мениджърите има най-силно пряко и положително влияние върху управлението чрез организационни ценности, следвано от прякото и позитивно влияние на ролевия модел, принадлежността и готовността. Направен е изводът, че колкото по-голямо е познаването на организационните ценности от мениджърите, колкото по-силен е ролевият модел, чувството за принадлежност и готовността, толкова по-вероятно е да се прилага управление чрез организационни ценности.

Заключението представя в синтезиран вид основните акценти от теоретичния анализ и предлага изводи и обобщения от теоретико-практическото изследване. Според авторката „Резултатите от дисертационния труд допринасят за обогатяване на управленските подходи, свързани с организационната култура и управлението чрез организационни ценности“ (стр. 164). Един от най-значимите изводи е установената силна връзка между степента на познаване на организационните ценности и управлението чрез организационни цели. Този извод оправдава усилията на изследователи и хора от практиката в намирането на разнообразни подходи за представянето и разбирането на организационните ценности.

В *приложенията* към дисертационния текст в систематизирана форма са представени изследователски инструменти, емпирични данни, получени в процеса на обработките и др.

Оценка на дисертацията. Цялостната ми оценка за дисертационния труд е положителна. Аргументите за тази оценка са:

- Проблемно-тематичното поле на дисертационния труд е особено актуално и дава широко поле за развитие, както от теоретична, така и от практическа гледна точка.
- Дисертационното изследване е амбициозно – чрез него авторката се опитва да даде отправна точка за анализ и дискусия относно централната роля, която ценностите заемат в човешките отношения и по-специално в контекста на управленските процеси.
- Като достойнство на приложената изследователска парадигма следва да се отбележи доброто съчетаване на количествено и качествено изследване.
- Избраните методи за обработка на емпиричната информация отговарят на модела на изследването, като дават възможност за коректен анализ и обоснован отговор на изследователските въпроси и проверка на хипотезите.
- Висока оценка заслужават авторският модел и направеният опит за оценяване на значимостта на критериите и индикаторите, включени в изследването.

Въпроси, критични бележки, предложения. С оглед на показания потенциал за развитие на дисертанта, бих отправила някои препоръки и бележки, които да се вземат предвид при предстоящи научни разработки по темата:

- По-убедителна защитеност на постановката на научното дирене;
- По-голяма прецизност в научния изказ и синтез при представянето на резултатите;
- Дисциплиниране и по възможност оптимизиране на включените в теоретичния обзор теми;
- Възможно е да се увеличи обхватът на изследването (да не се правят изводи, основани върху изследване само от една организация) и съществено да се

развие анализът на резултатите с включени строги механизми за научен контрол върху резултатите.

- Част от предложените фигури търпят критика по отношение на своето визуално представяне – добре е подобен научен труд да бъде издържан, както по отношение на съдържание и качество на критичен анализ и аргументация, така и по отношение на цялостната визия и оформление.

Приноси. Приемам заявените от дисертанта приноси. Посочените приноси съдържат както теоретико-приложни, така и практико-приложни аспекти.

Авторефератът е разработен съгласно изискванията и отразява основните положения на дисертационния труд.

Имам основания да съм уверена, че представеният текст изцяло е резултат от личните усилия на авторката.

Нямаме съвместни публикации.

Представени са 5 (пет) публикации, свързани с проблематиката на дисертационния труд.

Лични впечатления. Познавам Златина Михайлова повече от 15 години. Познавам работата ѝ в различни ситуации и контекст и с убеденост мога да твърдя, че Златина е човек, на който може да се разчита, силно отговорна и вдъхновена от нещата, които работи. Златина винаги се е отличавала със специфична лекота, озареност и силен позитивен заряд, които вгражда във всичко, което прави. Заедно с това Златина е доказала по категоричен начин своя висок професионализъм и високи лични стандарти и изисквания към себе си.

Предвид гореизложеното и като имам предвид следното:

- От представените документи става ясно, че изискуемата процедура е спазена;
- Дисертационният труд съдържа защитени научни и научно-приложни резултати; кандидатът показва задълбочена подготовка и способности за самостоятелни научни изследвания;

- Изпълнени са изискванията за присъждане на научната и образователна степен ДОКТОР от ЗРАСРБ, Правилника за прилагане на ЗРАСРБ, Правилника на СУ за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности.

Предлагам на Златина Маринова Михайлова да бъде присъдена образователната и научна степен ДОКТОР в професионално направление 3.7 Администрация и управление.

София, 08 август 2021 г.

Рецензент:

(доц. д-р Ия Петкова)