

РЕЦЕНЗИЯ

на дисертационния труд ЕФЕКТИ НА ДИСТАНЦИЯТА НА ВЛАСТТА
ВЪРХУ ОРГАНИЗАЦИОННОТО ПОВЕДЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ (автор:
асистент Румен Димитров Минковски; научен ръководител – проф. д.с.н.
Цветан Давидков)

Рецензията се изготвя въз основа на Заповед РД 38-284/03.06.2024 г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“ и Протокол № 1 / 03.07.2024 г. от заседание на научното жури за разпределение на ролите

Рецензираният труд е дисертационно изследване за придобиване на ОНС „доктор“ по ПН 3.7 Администрация и управление (Стопанско управление).

Кратко представяне на кандидата. Кандидатът Румен Димитров Минковски е възпитаник на СУ „Св. Климент Охридски“ – сп. Психология. Той е дългогодишен преподавател (асистент) в Геолого-географския факултет на Университета – катедра „География на туризма“. Преподава различни академични дисциплини в бакалавърска и магистърска степен. Сред тях: УЧР в туризма; Организационно поведение; Психология на клиента и др. Автор е на множество научни статии, студии, учебници.

Колегата ас. Р. Минковски е изпълнил изискванията на докторската програма по ПН 3.7 Администрация и управление в пълен обем. Следва да се отбележи, че поради различни причини, пътят му както докторант не е типичен и не е съвсем ритмичен. Независимо от това той е с доказано присъствие в изследванията на организационните култури. Основен аргумент е представеният дисертационен труд.

Кратко представяне на дисертационния труд. Текстът е с обем 248 стр. Структуриран е, както следва: Съдържание (с. 2 – 10); Увод (с. 11 – 14); първа глава ДИСТАНЦИЯТА НА ВЛАСТТА В ТРУДОВИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ (с. 15 – 56); втора глава МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРИ И ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО (57 – 107); глава трета ВЗАИМООТНОШЕНИЕ МЕЖДУ ДИСТАНЦИЯТА НА ВЛАСТТА И КЛЮЧОВИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ОРГАНИЗАЦИОННОТО ПОВЕДЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, И НЯКОИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНИТЕ ХОТЕЛИ (108 – 191); Заключение (191 – 203); справка за приносите (204); Информационни източници (206 – 219); Приложения, както следва: приложение 1 – Въпросник за набиране на първични емпирични данни (220 – 227); приложение 2 – Базови характеристики на властовата култура... (228 – 232); приложение 3 (3.1-3.16) - Статистическа информация, свързана с резултатите от проучването (233 - 248). Описаната структура е типична за

жанра дисертация. Представа за съдържанието на отделните структурни части дават следните *ключове*:

- | | |
|-------------------|--|
| <u>Увод</u> | <ul style="list-style-type: none">• Актуалност на проблема – обект/предмет на изследването – цели и задачи – структура на дисертацията. |
| <u>Глава I</u> | <ul style="list-style-type: none">• Властови организационни култури – дистанцията на властта в организационната теория. |
| <u>Глава II</u> | <ul style="list-style-type: none">• Подходи за измерване на ДВ – концептуална рамка + работни хипотези – извадки – инструментариум – проверка на хипотези – ограничители на изследването – демографска характеристика на ИЛ – Индекс на дистанция на властта в хотели в гр. София – сравнение с резултати от други проучвания – обобщение. |
| <u>Глава III</u> | <ul style="list-style-type: none">• ДВ – демографски характеристики на ИЛ // взаимодействие между ДВ и: мотивация за труд – удовлетвореност – стрес – организационна отдаденост – обобщение. |
| <u>Заключение</u> | <ul style="list-style-type: none">• Хипотези: ДВ – ДПС // хипотези: ДВ – мотивация, удовлетвореност, стрес – продължаваща отдаденост. |

Така структурирано, съдържанието разкрива замисъла и концепцията на автора и маркира стратегията на дисертационното дирене.

Общата ми оценка за дисертационния труд е положителна. Основните аргументи са следните:

- Темата е интересна и актуална; авторът е от първите в България с изследвания върху организационните култури и тяхното интерпретиране за нуждите на организационно-управленската теория.
- Изборът на властовото разстояние (дистанцията на властта) като център на изследването е добре обоснован – този синтетичен измерител на културата работи – както самостоятелно (за характеризиране на типа ОК и съществени характеристики на организационния живот), така и в отношението към същностни организационни явления (в случая системата за трудова мотивация; удовлетвореността на служителите – обща и от отделните организационни фактори; стрес на работното място; продължаваща организационна отдаденост).
- Качеството на обзора (глава I) е добро и съдържа подходящи концептуализации – чрез тях се въвежда необходимия контекст и се изгражда понятийният апарат, чрез който се реализира дисертационното дирене. Направеното обобщение на разгледаните модели е представено във фиг. 8 Рамка за обобщение на характеристиките на ВОК (дисертация, с. 40). Двете измерения – *използване на властта* (централизирана – дифузна) и *взаимоотношения* (личностни – безличностни) задават координатна система, въз основа на която се ситуират разгледаните модели. След преглед на разбиранията за ДВ, изборът пада върху

подхода на Х. Хофстеде; в организационен план се задават основните интерпретационни скали, въз основа на които по-нататък се интерпретират получените резултати (дисертация, с. 52; автореферат, с. 13).

- Структурата и съдържанието в глави II и III дава възможност да се постигне заявената цел и да се изпълнят заявените задачи (автореферат, с. 8).
- За проверка на двете групи хипотези (първата – зависимости между демографски характеристики на ИЛ и ДВ; втората – зависимости между ДВ и избрани организационни явления) са набрани надеждни първични данни за хотелите в град София. Данните са обработени и интерпретирани коректно. Това прави резултатите защитими и надеждни.
- Заслужава да се подчертае позицията на автора, че ДВ – при все че понякога се разглежда като „хомогенна национална ценност, тя варира в индивидуални, групови, организационни и национални равнища...“ (автореферат, с. 6). Тази изходна позиция е важна, тъй като насочва научното дирене към диференциране на равнищата на ДВ в зависимост от голям брой социално-демографски характеристики. Културата функционира чрез система от субкултури.
- Достойнство на текста е, че авторът изследва ДВ въз основа на различни подходи – това му дава възможност да интерпретира този измерител в множество свързани контексти.
- Поради факта, че дисертацията е развивана в продължителен период от време, авторът използва данни от две изследвания – първото е от 2015 г. (N = 1234); второто е по-ограничено (N = 273) – от 2023 г. Чрез отстояние във времето авторът проверява отново издигнатите хипотези. Интересен е фактът, че хипотези, потвърдени въз основа на първото изследване, не се потвърждават при второто – интересен резултат с възможности за разнопосочни обяснения.
- Резултатите (проверени хипотези) като цяло са надеждни. Това се дължи на защитимата логика на формулиране на хипотезите и начина на тяхната проверка. Резултатите са ценни за развитието на науката; същевременно имат практико-приложна стойност (използване на потвърдените изводи в контекста на конкретните характеристики и конкретната структура на трудовите ресурси в сферата на хотелиерството).
- Авторът използва значим корпус от информационни източници – общо 266. От тях: на кирилица 27; на латиница – 236; три интернет страници. Публикациите са използвани коректно и по същество.

Оценка на научните приноси. Претенцията за приносите в дисертационния труд може да бъде защитена. Научните приноси могат да се обособят в следните групи:

- *Теоретико-методологически* – изградената рамка за анализ на ВОК е солидна основа за нейното изследване и интерпретиране в организационен контекст (с

отчитане на спецификата на хотелиерския бизнес). Инструментариумът работи. Получено е ново знание, което е основа за достоверно характеризиране на изследвания обект и предмет. Резултатите могат да се използват самостоятелно за последващо развитие на модела (рамка) и инструментариума.

- Поради използваната концептуална рамка и методика, получените резултати са сравними с резултати от други проучвания – това ги прави *конвертируеми в научната общност*.
- *Практико-приложни* – всеки от получените резултати е приложим: а) в практиката на мениджърите на хотели от различен ранг; на специалистите по УРЧР; на линейните и функционалните ръководители. Резултатите могат да се инструментализират за нуждите на обучението и развитието на заетите в хотелите; могат да се използват в обучението на студентите по туризъм и сходни специалности.

Автореферат. В основни линии авторефератът (в обем от 47 стр.) представя адекватно дисертационния труд. Въз основа на автореферата читателят получава систематична и цялостна представа за дисертационния труд.

Публикации. По темата на дисертацията са представени 3 (три) публикации – от тях две са на български; една – на английски. Колегата Р. Минковски е едноличен автор на всяка от публикациите. Текстовете са публикувани през периода 2016 – 2020 г. Може да се твърди, че публикационната активност на кандидата е висока; представените публикации показват убедително, че съществени резултати от дисертационното изследване са станали публично достояние. Един от текстовете е публикуван в ГСУ; другите два – в сборници от научни конференции. Традиционно препоръчваме на кандидатите да публикуват и в издания с висока - включително международна – разпознаваемост. Това ще даде възможност постигнатите резултати да достигнат до по-широк кръг заинтересовани и да получат по-строга научна оценка.

Дискусия, въпроси.

Авторът застъпва тезата, че „ефективното регулиране на ДВ може да създаде благоприятна среда, в която служителите да осъществят пълния си потенциал и по такъв начин да бъдат постигнати целите пред хотела.“ (организацията – ЦД). Като се има предвид, че ценностите са устойчиви нагласи и имат стабилизираща роля (когато дадено явление е стабилно във времето изследователите са склонни да му приписват качество *културно обусловено*), в каква степен е възможно въз основа на познание / самопознание да се осъществят промени в поведението на ръководителите и ръководените, така че да се промени и порядъка на ДВ? Мотивът на този въпрос е връзката между стойностите на ДВ и мисленето/поведението на ръководителите и служителите в организацията.

В текста могат да се направят стилистични и някои езикови подобрения.

Лични впечатления. Познавам колега Румен Минковски повече от 40 години. Имам отлични впечатления от него като професионалист и човек. Както отбелязах, пътят му като

докторант не е типичен. Просто сега е дошъл моментът да защити този дисертационен труд.

Заключение. Посоченото по-горе дава достатъчно основания да се направят следните изводи: докторант Румен Димитров Минковски е изпълнил необходимите изисквания за успешна защита и присъждане на образователната и научна степен „Доктор“ по ПН 3.7 Администрация и управление (Стопанско управление):

- Дисертантът притежава ОКС „Магистър“ и отговаря на минималните национални изисквания чл. 26 (1) от ЗРАСРБ.
- Кандидатът е представил дисертационен труд, който съдържа научни и научно-приложни резултати – те могат да бъдат оценени като оригинален принос в науката.
- Дисертационният труд показва, че кандидатът притежава задълбочени теоретични знания в областта на изследването и е способен да осъществява самостоятелни научни изследвания при високи стандарти.

Предлагам на уважаемото научно жури да оцени по достойнство дисертационния труд и да присъди на колегата Р. Минковски ОНС „Доктор“ по ПН 3.7 Администрация и управление (Стопанско управление). Самият аз ще подкрепя такова решение.

Желая успех на г-н Р. Минковски.

София, 01 септември 2024

Рецензент:

/проф. дсн Цветан Давидков/