

СТАНОВИЩЕ

по дисертация за присъждане на образователна и научна степен „Доктор”
на **Иванка Георгиева Михайлова**,

редовен докторант по професионално направление

3.7. Администрация и управление, научна специалност „Социално управление”
с научен ръководител **проф. д.с.н. Цветан Давидков**

Тема на дисертацията: „Управленски стратегии за справяне с организационни
конфликти“

Изготвил становището: **Проф. д.п.с.н. Толя Стоицова**
Департамент „Масови комуникации”, НБУ

Представеният за защита дисертационен труд от докторант Иванка Михайлова включва 259 страници текст (без приложенията), структуриран в три глави, придружени с увод, заключение, библиография и 10 приложения. Допълнително са включени списъци на фигурите и таблиците. Темата е особено актуална по две причини. Първата е свързана с факта, че във всяка организация се случват различен тип конфликти. Проблемът не е да се избягват на всяка цена конфликтите, а да се разрешават на време и адекватно. Втората причина, която определя актуалността на темата, е отсъствието на систематично изучаване на проблематиката за конфликтите в научната сфера, свързана с управлението на организациите у нас. Всъщност, теоретични и емпирични подходи, засягащи справянето с конфликти е най-адекватно развита в социалната и организационната психология. Използваната библиография обхваща 180 източника, от които 46 на български език, 105 на английски език, 22 на руски език и 7 на френски език. Като се погледне само броя на източниците, става ясно, че управленските стратегии за справяне с конфликти в организациите, са относително неизследван научен терен в България – 46 на български език срещу 105 на английски, например. Чест прави на докторант Михайлова, използването на научна литература на четири езика.

Без да преразказвам съдържанието на дисертацията, искам да открия някои от най-силните моменти в нея. Веднага бързам да кажа, че предоставената ми за рецензиране дисертация е изключително добре разработена според всички критерии – като дисертационност на темата, като структура и равнище на емпиричното изследване, като научен стил на писане. Това е безспорно доказателство за научните способности на

докторанта, разбира се подкрепени от ръководството му на проф. Давидков. Прочитът на дисертационния труд на Иванка Михайлова ми достави голямо удоволствие.

Уводът представя актуалността на избория за разработване проблем, целите и задачите на емпиричното изследване, изследователската теза и формулираните за доказването ѝ 7 хипотези, както и използваната методология. Много добро впечатление прави и включването на параграф, засягащ степента на разработеност на проблема, което още веднъж подчертава сполучливият избор на дисертационната тема.

Класически, първата глава е посветена на теоретичен обзор, свързан с дефинирането на конфликтите, тяхната типологизация според различни критерии, функционирането им и най-важното – начините за разрешаването им на управленско равнище. При изясняването на концептите и свързаните с тях теоретични възгледи, са цитирани в исторически и съдържателен план изчерпателен брой значими научни статии и монографии, създадени в различни изследователски школи. Коректно от научна гледна точка са посочени както достиженията в разглежданата област, така и нееднозначността в разбиранията на някои концепти. Например, в разбиранията за функционирането на конфликтите като положителни или отрицателни са посочени 5 причини за отсъствието на еднозначност в различните научни възгледи (с.38). За мен безспорно най-силен е последният параграф, в който се извежда последователността от стъпки при намесата на ръководителя като неформална трета страна в конфликтите между служителите в организациите. Като основа се използва съвременният модел на Анцупов и Шипилов от 2000 г. за намесата на ръководителите според спецификата на разрешавания конфликт (112 с.)

По този начин текстът на първа глава логично прехвърля към Втората глава, в която се очертават теоретичните предпоставки за изследователския модел, както и методологията на изследването. Отново много силен момент в разработката на темата – това е извършеното пилотно изследване. Прецизно са анализирани резултатите от него. Представени са още и изследователският инструментариум на количественото изследване, критериите за избор на изследваната съвкупност и процедурата за провеждане на изследването. Седемте хипотези на изследването са добре формулирани и обосновани, както начинът на проверката им. Прегледно и акуратно в три таблици са представени описанието на управленските стратегии за намеса в конфликти между служители; управленските стратегии за намеса в конфликти между служители – степен на контрол на ръководителя върху процеса и степен на контрол

на ръководителя върху решението на конфликта и профилът на интервюираните ръководители (с.25 от автореферата).

Особен пунктуално бих казала, са представени критериите за избор на изследваната съвкупност; изследователският инструментариум; процедурата на провеждането на количественото изследване. От втора глава за мен стана ясно, че докторант Михайлова притежава формирани вече качества при това на добър изследовател.

Третата глава на дисертационния труд е изцяло авторова. Тя представя и анализира резултатите от същинското изследване. Изводите засягат и доказателствата за потвърждаване или отхвърляне на издигнатите хипотези. Невъзможно е да представя всички резултати. Бих искала да подчертая три основни достойнства на работата в тази ѝ част. Първо, приложеният инструментариум както за изследване, така и за статистическа обработка на данните, отговаря на най-високите научни критерии. Второ, особено важно според мен – е прецизността на интерпретацията, напълно адекватна – нито пропускаща значими изводи, нито надхвърляща възможността на данните, или с други думи, няма свръхинтерпретация. И третото е научната коректност: Докторант Михайлова докладва резултатите не само, които потвърждават част от хипотези, но и тези, които поради отсъствие на статистическа значимост, се отхвърлят. В параграф 3.4. от дисертацията са представени 10-те основни изводи от количественото изследване (с.231).

Заклучението обобщава изводите от направените анализи, а именно:

- Ръководителите в българските организации използват с най-голяма честота медиацията и автократичното решение като стратегии за справяне с конфликти и рядко използват останалите 4 стратегии;
- Ръководителите са разделят в две приблизително еднакви на брой групи според нагласите си към последиците от организационните конфликти. Едната група смята, че конфликтите водят до предимно негативни последици (43%), а другата вижда както положителните, така и отрицателни резултати от тях (44,3%).
 - Ръководителите са най-уверени в пет от изведените аспекти на познанието за конфликтите;
 - Близо половината от респондентите (49%) не са преминали обучение за управление на конфликти в организацията, в която работят.

От издигнатите 7 хипотези, една се потвърждава изцяло, три – частично и 3 – не се потвърждават. Искам да отбележа, че отхвърлянето на хипотези е толкова добър резултат, както и потвърждаването. Някои изследователи дори смятат, че отхвърлянето на хипотези е по-добър резултат, защото дава възможност за генериране на нови, различни хипотези.

Потвърждава се основната теза в дисертацията. Заключениеето завършва с възможността за приложимост на резултатите и насоки за бъдещи изследвания.

Авторефератът е в обем от 55 нестандартни страници (с по-малка разрядка) и представя точно съдържанието на дисертацията. От предложените 5 приноси момента, приемам формулировките на 4, не приемам първия принос. Той засяга систематизацията на знанието – в случая за конфликтите, което е задължителен елемент за всяка дисертация.

Публикациите по темата на дисертацията на Иванка Михайлова са 3 на брой. По начина на изписване, не съм сигурна на какъв език е публикуван първият материал. Заглавието е на български, а е цитирано на английски език списание, *Knowledge – International Journal*.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Докторант Иванка Михайлова представя за защита много сериозно разработен теоретико-емпиричен дисертационен труд с изводи, подкрепени от анализа на получените емпирични данни.

В този труд проличава способността на докторанта както да подбира релевантни на темата си научни източници, така и да ги реферира и анализира на теоретично равнище. Подчертавам отново и способността на Иванка Михайлова свободно да работи с емпиричен инструментариум и данни. Авторефератът представя точно съдържанието на дисертацията с основните приноси в нея. Докторантът има 3 самостоятелни публикации по темата в научно списание и сборници.

За мен трудът дисертацията удовлетворява най-високите изисквания за исканата степен и затова убедено предлагам на уважаемите колеги от научното жури да присъдим образователната и научната степен „Доктор“ на Иванка Георгиева Михайлова за

дисертацията ѝ на тема „Управленски стратегии за справяне с организационни конфликти“.

12.04.2018

Член на научното жури:

Проф. д.пс.н. Толя Стоицова