
ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ „ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР“

ФАКУЛТЕТ „СОЦИАЛНИ, СТОПАНСКИ И КОМПЮТЪРНИ НАУКИ“

КАТЕДРА „АДМИНИСТРАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ“

РЕЦЕНЗИЯ

От: професор доктор Лидия Стоянова ВЕЛКОВА
Военна академия „Георги Стойков Раковски“

Относно: дисертационен труд за присъждане на научна степен „доктор на науките“ в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. “Администрация и управление“, докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“

Автор на дисертационния труд:
Доцент доктор Моника РОЖИЧКА

Тема на дисертационния труд:
ЗА ДОВЕРИЕТО В ЛИДЕРСТВОТО В МЕЖДУНАРОДЕН КОНТЕКСТ
НА ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО.
ТЕОРЕТИЧЕН И ЕМПИРИЧЕН АНАЛИЗ

Основание за представяне на рецензията:
Участие в състава на научното жури за защита на дисертационния труд, определено със Заповед № 659 от 04.10.2024 г. на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“.

Представените от доцент доктор Моника Рожичка документи съответстват на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България, на Правилника за неговото прилагане, както и на Правилника на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“ за прилагане на ЗРАСРБ за придобиване на научна степен „доктор на науките“.

Справката за изпълнението на минималните национални изисквания по ЗРАСРБ и ПП ЗРАСРБ в Област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“ за доц. д-р Рожичка показва 610 точки, при необходими 350.

Дисертационният труд за присъждане на научна степен „доктор на науките“ съдържа интердисциплинарна проблематика, която може да се окачестви като пресечна точка между мениджмънт, международна икономика, лидерство и организационна култура. Акцентирам върху този факт, тъй като интердисциплинарните изследвания в социалните науки днес са гаранция за научен напредък и имат значителен потенциал за генериране на иновативни решения и за обогатяване на знанието в обществените науки, още повече множество проблеми в съвременното общество са сложни и мултифакторни, което означава, че те изискват комплексни и всеотраслни подходи за решаване. В този смисъл необходимостта от интердисциплинарността като средство за постигане на научни резултати е защитена в предложената за рецензиране докторска дисертация.

1. Актуалност и значимост на разработвания научен проблем

Актуалността на избрания изследователски проблем, посветен на доверието в лидерството в международен контекст на организационната култура на предприятието е безспорна, както от гледна точка на социално-икономическата динамика в началото на XXI век, така и в контекста на предизвикателствата, породени от трансформацията на човешкото общество, които имат за свой резултат реструктурирането на обществено-икономическите реалности и формирането на нов тип човешка организация. Всеобщо е мнението, че съвременният бизнес свят, характеризиращ се с бързи трансформации и висока конкуренция променя генезиса на организационната култура, нейното формиране в процеса на развитие на

предприятието, методите за изследване, диагностика и промяна на типа организационна култура, като особен акцент се поставя върху ролята на лидерството в процесите на формиране и управление на организационната култура и прогнозиране на нейното въздействие върху развитието на компанията в зависимост от международния контекст. Самата авторка обосновава актуалността на своята работа с аргумента, че анализът на литературните източници сочи, че все още е налично поле за нови изследвания и постижения по темата, като систематизира тези аргументи до пет основни групи, макар в определени части, повтарящи се.

Значимостта и уместността на дисертационния труд са обусловени от модерността, обхвата и динамичните характеристики на изследването, както и от предизвикателствата, продиктувани от критичната роля на доверието и лидерството в съвременния бизнес. Ето защо оценявам научната амбиция на постдисертант доц. д-р Рожичка през призмата на няколко ключови идеи, които са от съществено значение за разбирането на успешните организации и да представи взаимосвързката между доверие, лидерство и организационна култура в контекста на значението на основаната на общи ценности организационна култура.

Темата на докторската работа безспорно е сериозно научно предизвикателство, тъй като поставя въпроса за ролята и значението на връзката между доверието и бизнес резултатите в различни сектори и макар да акцентира върху технологичния сектор, подчертава, че принципите на доверие и лидерство са универсални и могат да бъдат приложени във всяка индустрия. Като подчертава практическа стойност за лидерите и ги насърчава да задълбочат разбирането си за сложността на взаимодействието между доверие и лидерство авторката показва как организациите могат да постигнат устойчив успех чрез изграждане на силна култура на доверие. Всичко това ни дава смислени основания да оценим по достойнство този съвременен, с потенциал за висока теоретична и практическа стойност проблем, който доц. д-р Рожичка сполучливо е обосновала.

2. Обща характеристика на дисертационния труд

Представеният за рецензиране дисертационен труд се характеризира с ясна, премерена и логично издържана структура. Съдържанието на труда е поместено в

обем от 355 с., включващи увод, четири глави, заключение, библиографска справка и 6 приложения, което създава предпоставка за балансираност на изложението.

В подкрепа на аргументацията на доц. д-р Рожичка в изложението са поместени 36 на брой таблици, 3 фигури и 25 диаграми, които илюстрират издигнатите от нея тези. За да даде научна аргументация на твърденията си, д-р Рожичка използва представителен брой литературни източници, които са умело подбрани и включват 665 заглавия, от които 300 книги, 279 нормативни документа и 86 интернет източника на английски и полски език, използвани и коректно цитирани в дисертацията, което освен, че дава възможност да се отличи авторовият принос в изследването, още един път подчертава неговата уместност.

Темата на представения дисертационен труд съответства на съдържанието, притежава собствен облик и е завършен продукт с постигнати резултати, което дава основание да се направи изводът, че доц. д-р Рожичка познава задълбочено състоянието на изследвания проблем.

Водещата теза, върху която се гради дисертацията, че организациите с високо равнище на организационна култура и взаимно доверие, изградено върху солидна основа от споделени ценности и култивирани от ръководителите – лидери, са ключов фактор за повишаване на финансовите резултати и конкурентоспособността на предприятията/технологичните компании, работещи в международна среда, е убедително защитена.

Изследването е подходящо концептуализирано. *Обект* на настоящия дисертационен труд е характеристиката на доверието, разглеждано като една от институционалните ценности, които изграждат организационната култура по време на осъществяването на процеса на лидерство в предприятията, а *предмет* на цялостния анализ в работата са бизнес лидери, особено в технологични компании, като например стартъпи, които са базирани в Полша и се разрастват, главно чрез международна експанзия, като времевият и пространственият обхват е за периода 2022-2023 г., както в Полша, така и в страните от западната култура. Те са точно определени и са пряко и непосредствено свързани с целта на дисертационния труд.

Приетата научна цел на изследването "да се разработи концепцията за изграждане на доверие на институционално ниво на организациите, в частност на

предприятията, работещи в специфичен контекст, за повишаване на конкурентоспособността и подобряване на ефективността на дейността им" е коректно определена. Тя е постигната чрез последователното и в пълен обем решаване на конкретизиращите я осем (8) изследователски задачи, които са подробно и операционално разписани в структурата на работата.

Избраната методология на изследване включва общи и специални методи на научното познание - опира се на интердисциплинарния подход, като сравнителният подход и методологията на прилагането му са съчетани с различни елементи от системния, историческия, структурния, функционалния, икономическия, социологическия анализ, както и методи на експертна оценка (интервю), или както доц. д-р Рожичка отбелязва прагматичният подход на "методологическата еkleктика". В дисертацията са приложени сравнителен и емпиричен подход, ретроспективен критичен анализ на постигнатото до момента в научната област, както изучаване на авангарден опит и добри практики, които осигуряват постигането на поставената научна цел и задачи.

Необходимо е да се отбележи, че в работата на доц. д-р Рожичка коректно са въведени съответните тематични и категориални ограничения, както и ограничения свързани с обхвата на изследването, което е позволило изследователският интерес да се фокусира върху доверието и лидерството в организационната култура не само в теоретичен, но и в приложен аспект.

Изложението в представения за рецензиране труд свидетелства за задълбоченото познаване на теорията и практиката на изследваната проблематика от страна на докторанта, издържано е логически, като е подкрепено от многобройни изводи, обслужващи целта на изследването и издигнатите от автора тези. Приведената аргументация за решаване на основния научен проблем на труда е правилно подбрана и се основава на теоретични постулати и практически опит. Дисертационният труд представлява класическа научна разработка в добрия смисъл и съответства на изискванията.

Изложението в дисертационния труд е структурирано в четири части, съдържащи по няколко параграфа, които като следват определена логика, взаимно се допълват.

В увода са посочени мотивите, актуалността на проблема, целта, предмета, научната новост и практическата полезност на резултатите от изследванията.

Поради ясно изразения си теоретичен характер *първата глава „Анализ на лидерството в управлението“* има основополагащ за дисертационния труд характер. На основата на компетенциите на дисертантката по отношение на експертното знание за съвременните проявления на проблема, са представени параметрите на съвременния дебат по отношение на произхода на лидерството в контекста на доверието, мястото и ролята на лидерството в управлението и на основата на критичен анализ същностно е дефинирана категорията „бизнес лидер“ и са изведени парадигмите, моделите и стилове на съвременното лидерство. Така в крайна сметка се поставя солидна основа за разбирането на ключовите елементи на лидерството, и едновременно с това се създава възможност за очертаване на проблемните области и фокусът да се постави върху доверието, колективните действия и адаптивността в изграждането на ефективни лидерски отношения.

Втората глава на дисертацията „Концепцията за организационна култура на доверие“ има методологичен характер и в контекста на организационната култура е създаден Каталог на ценностите, съставляващи доверието. По този начин текстът допринася за по-задълбоченото изследване и съответно по-доброто разбиране на връзката между организационната култура и доверието. Тя предлага теоретична основа и практически инструменти за изграждане на организации, основани на доверие и сътрудничество. Каталогът от ценности, съставляващи доверието, има потенциал да бъде полезен инструмент за изграждане на силна организационна култура, тъй като предоставя рамка за идентифициране и развитие на ценностите, които са от съществено значение за изграждането на доверие в организацията.

Основните изследователски постижения при реализирането на *третата глава на дисертационния труд „Контекст на доверието за предприятия от Полша“* са резултат от специализиран и детайлен анализ на чуждестранната експанзия в международен контекст, ниското равнище на социално доверие в Полша и основните характеристики на стартиращите предприятия в областта на предприемачеството. Доц. д-р Рожичка подчертава, че успехът на стартиращите

компаниите в Полша зависи от способността им да се адаптират към динамичната глобална среда и да преодолеят предизвикателствата, свързани с ниското ниво на социално доверие. На основата на проведените STEEP анализи за идентифициране на ключови фактори като технологични, социални, демографски и екологични промени се налага разбирането, че за да постигнат успех, тези компании трябва да изграждат силни отношения с клиентите, партньорите и инвеститорите, основани на прозрачност, честност и надеждност.

Особено ценна за дисертационния труд е *четвъртата глава*, озаглавена „*Моделът на институционалното доверие*”, представяща емпирично изследване, което има за цел да предложи разбиране за значението и начините за изграждане на доверие в технологичните компании, особено в стартиращите предприятия. Основните елементи от изследването включват методология и процедура на изследването, йерархия на ценностите и синдром на лидера с две лица. Методологията и процедурата на емпиричното проучване се опира на прилагането на качествени (дълбочинни интервюта) и количествени методи (анкети). Изследването е проведено на два етапа и обхваща 496 души от 41 компании, като идеята му е да се потвърди хипотезата, че доверието, особено основано на ценности, е от ключово значение за успеха на технологичните компании. Като разглежда въпросите за симетрия на доверието (дали двете страни в една връзка проявяват еднакво ниво на доверие) и доверието на ниво екип, резултатите потвърждават хипотезата, че доверието е процес, който се изгражда върху основата на споделени ценности. Изследването идентифицира каталог от ценности, които съставляват организационната култура на доверие. Следва да подчертаем, че в рамките на тази глава, както и в цялото изследване, постдисертант Рожичка съумява да предложи ценни идеи затова как да се изгради и поддържа доверие в технологичните компании, което допринася за полезността на резултатите от изследването за лидери, мениджъри и предприемачи, които искат да създадат успешни и устойчиви организации.

Изследването успешно дефинира и анализира концепцията за организационна култура на доверие в контекста на технологичните компании, особено на стартиращите предприятия, и допринася значително за научните

познания в областта на лидерството и организационната култура, като предлага практически насоки за бизнеса и отваря нови пътища за бъдещи изследвания.

Това ми дава основание специално да отбележа огромната по обем работа, осъществена от доц. д-р Рожичка, която е конструктивно изследване по полезен интердисциплинарен проблем, в което тя убедително демонстрира експертни познания по сложния характер на изследваната материя в различни научни области.

3. Оценка на научните и научно-приложни приноси

Приемам самооценката на д-р Рожичка за постигнати в дисертационния труд приноси, които тя свежда до 4 научни, 2 научно-приложни и 4 приложни и ги определям като изцяло нейно лично дело и резултат от самостоятелни научни търсения.

Осъществената качествена изследователска работа допълва, обогатява и разширява съществуващото знание за концептуалните основи на съществуващите знания за доверието, като го поставя в специфичния контекст на технологичните стартиращи предприятия и международната експанзия. Изследването запълва теоретична празнина посредством разработеният оригинален модел MITrust, който предлага по-балансиран и контекстуализиран подход към разбирането на доверието в организациите и едновременно с това обогатява методологията като комбинира качествени и количествени методи за изследване, което позволява по-задълбочено разбиране на феномена доверие и идентифицира ключови ключовите ценности и механизми, които изграждат организационната култура на доверие в технологичните компании в специфичния контекст на Полша, допринасяйки за развитието на изследванията в областта на доверието в Централна и Източна Европа.

В научно-приложен план дисертацията допринася за идентифициране на ключовите ценности за доверие, като успешно определя пет основни ценности (Интегритет, Компетентност, Комуникация, Сътрудничество и Надеждност), изграждащи основата на организационната култура на доверие. Това предоставя ясна рамка за лидерите да фокусират своите усилия върху развитието на тези ценности в организациите. Като предлага конкретни насоки за лидери и

мениджъри, които искат да изградят и укрепят доверието в своите организации, изследването включва препоръки за развитие на лидерски умения, подобряване на комуникацията и насърчаване на сътрудничеството.

Като цяло, дисертационният труд предлага значим принос към теорията и практиката на управлението, като предоставя ценни знания и инструменти за изграждане на организации, основани на доверие. Поради това считам, че постиженията в дисертационния труд, освен че са изцяло лично дело на доц. д-р Рожичка, успешно защитават претенцията за научната степен „доктор на науките“ и отговорят на разпоредбите на ЗРАС в Република България и Правилника за неговото прилагане, според които „Дисертационният труд по ал. 2 трябва да съдържа теоретични обобщения и решения на големи научни или научноприложни проблеми, които съответстват на съвременните постижения и представляват значителен и оригинален принос в науката“.

Темата на представения дисертационен труд напълно съответства на съдържанието и с логически структурираното си изложение, критичен подход и тематична балансираност, притежава собствен облик и е завършен продукт с отчетливи резултати, което дава основание да се направи изводът, че доц. д-р Рожичка познава задълбочено и многостранно състоянието на изследвания проблем и демонстрира много добри умения да интегрира знания от различни области като психология, социология и управление, с което допринася за цялостно разбиране на феномена доверие.

4. Оценка на публикациите и автореферата

Доц. д-р Рожичка е автор на множество доклади, статии, студии и монографии по изследваната тема, което позволява водещата теза в дисертационния труд да бъде подкрепена с дванадесет авторски публикации, които са в направлението на поставения научен проблем и като верифицират резултатите от научното изследване осигуряват неговата обществена представителност.

Авторефератът към дисертационния труд напълно отговаря на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България и Правилника за неговото приложение, като вярно и точно отразява неговото съдържание.

5. Становище относно наличието или липсата на плагиатство

В рамките на моите компетенции и достъпните ми източници не установявам плагиатство в представения докторски труд. Не ми е известно в хода на процедурата да са получавани неанонимни и мотивирани писмени сигнали за установяване на плагиатство.

6. Критични бележки, препоръки и въпроси

Към представената за рецензиране дисертация нямам критични бележки, които да променят значимостта на посочените приноси. Без да търся съществени разминавания с моите субективни позиции в цялостната конструкция на работата, бих препоръчала на доц. Рожичка по-ясно и категорично открояване на реалните постижения от свършената работа, да предаде натрупания теоретичен и практически опит посредством ръководството на докторанти и да потърси по-широко международно признание на своите разработки, чрез публикации в чужбина и на международни форуми.

7. Заключение

Като оценявам достойнствата на постигнатото, давам положителна оценка на дисертационния труд на тема „За доверието в лидерството в международен контекст на организационната култура на предприятието. Теоретичен и емпиричен анализ“, изказвам убедено съгласие на доцент доктор Моника Рожичка да бъде присъдена научната степен доктор на науките в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, по докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“.

11.11.2024 г.
София

Рецензент:
(проф. д-р Лидия Велкова)