



ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА

вх. № 220-446 | 18.03.2023

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.н. Вания Куздова Банабакова

в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни
науки“,

профессионално направление 3.7. „Администрация и управление“,
научна специалност „Организация и управление извън сферата на
материалното производство“,

Национален военен университет „Васил Левски“,
гр. Велико Търново

на дисертационен труд с автор

Даниел Светлинов Василев

**НА ТЕМА: „Управление на организационната привързаност на
поколение Z от сферата на бързата мода“**

представен за придобиване на образователно-научна степен
„Доктор“

по профессионално направление 3.7. Администрация и управление,
докторска програма „Социално управление“

Основание за написване на рецензията: Заповед на Ректора на Икономически
университет – Варна № РД-06-15/01.02.2023 г. за назначаване на научно жури и
Протокол № 1 от 21.02.2023 г. от първото заседание на научното жури

2023 г.



1. Даниел Светлинов Василев

Даниел Светлинов Василев е придобил ОКС Бакалавър по специалност Финанси и ОКС Магистър по специалностите Бизнес комуникации и Управление на луксозното хотелиерство в Нов български университет, София. Придобил е следдипломни квалификации по Комуникации в СУ „Св. Климент Охридски“, София и по Приложна психология в МУ – Пловдив.

За периода от 2018 г. до настоящия момент е заемал редица длъжности като продавач консултант, ръководител отдел, асистент по човешки ресурси и специалист по човешки ресурси в компании от сферата на бързата мода в България.

Владее английски, италиански и руски език.

Има компютърни умения по MS Office (MS Word, MS Excel и MS PowerPoint).

Като докторант е участвал в следните научни и научноприложни проекти: Дигитализация и дигитални компетентности - тенденции и иновативни практики във висшето образование и пазара на труда“, №КП-06-Н45/1; и Управление на кариерното развитие на представителите на Милениум и Z поколението в мултикултурна бизнес среда, НДП-268.

Даниел Светлинов Василев е зачислен в редовна форма на обучение в докторантура в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление, научна специалност Социално управление и докторска програма Социално управление към катедра Управление и администрация със срок на обучение 3 години, съгласно заповед на ректора на Икономически университет - Варна № РД-17/3102/26.09.2018 г. Докторантът се обучава по държавна поръчка, съгласно решение на Министерския съвет № 236/27.04.2017 г. Докторантът е отчислен с право на защита за срок от 5 години със заповед на ректора на Икономически университет - Варна № РД-17-909/23.09.2021 г. Настоящата защита на дисертационния труд на Даниел Светлинов Василев е в рамките на определения срок в заповедта за отчисляване.

В хода на обучението по докторска програма Социално управление и съобразно индивидуалния му докторантски план е положил успешно следните изпити: теория на управлението, управление на човешките ресурси, методика на научните изследвания и английски език. Даниел Василев е изпълнил индивидуалния си докторантски план.

2. Общо представяне на дисертационния труд

Представеният дисертационен труд изследва актуална за света и България научна проблематика, свързана със спецификите и управлението



на организационната привързаност на поколение Z, по-конкретно в сферата на бързата мода.

Дисертационният труд е разработен в общ обем от 144 страници и включва въведение, три глави, заключение, списък с използвана литература и 11 приложения. В дисертационния труд са представени 35 таблици и 33 фигури. Използвани са 142 литературни и интернет източника – на български и английски език.

На тази основа представеният дисертационен труд отговаря на чл. 27, ал. 2 от Правилника за прилагане на закона за развитие на академичния състав в Република България.

3. Преценка на структурата и съдържанието на дисертационния труд

Актуалността и значимостта на темата на дисертационния труд и самата разработка се определят от следните предпоставки: динамичните промените в икономическата и социална среда, активното приложение на дигиталните технологии и респективно промените в начина на живот на хората влияят върху очакванията им за професионална кариера и взаимоотношенията им с работодателите; от тук проблема, свързан с организационната привързаност става все по-актуален и се явява обект на научни и научноприложни изследвания; влияние в тази насока оказват и специфичните особености в поведението и трудовите нагласи на представителите на различните поколения; поколенията Y и Z формират младите хора на пазара на труда; те се отличават със специфики, които следва да се проучват и анализират, за да могат компаниите да привличат подходящи служители, да ги задържат по-дълго време, да постигнат по-голяма степен на удовлетвореност от труда и на тази основа да се осигури по-голяма ефективност в работата.

Изследванията в дисертационния труд са насочени към сектора за бърза мода, защото това е сфера от бизнеса, която е предпочита на работа от младите хора.

В увода е обоснована актуалността на темата и са дефинирани точно и ясно обектът, предметът, целта и шест научноизследователски задачи.

Дисертационният труд е разработен на основата на **изследователската теза**, че успешното управление на организационната привързаност на представителите на поколение Z, заети в български вериги от сферата на бързата мода, предполага да се увеличат нивата на общата им трудова удовлетвореност. В резултат на това се очаква представителите на Z поколението да се задържат по-дълго време при своя работодател, тоест – намаляване нивата на текучество на персонала в сектора.



За доказване на научноизследователската теза са дефинирани пет изследователски хипотези.

При разработване на дисертационния труд и за постигане на целта, решаване на научноизследователските задачи и доказване на изследователската теза са използвани научно-изследователски подходи и методи като: индукция, дедукция, експертни оценки, статистически методи за анализ, методите на допитване - интервю (стандартно и дълбочинно) и фокус групи и провеждане на анкета. Анализите се основават на богат емпиричен материал.

При обработка на резултатите са използвани софтуерни продукти: Microsoft Excel, Google Sheets, SPSS, PSPP и GPower. За анализа на данните е приложен статистически инструментариум, който включва регресионен анализ, корелационен анализ, дисперсионен анализ (ANOVA) и t-тест.

Теоретична и методологическа основа на дисертационното изследване са трудовете на чуждестранни и български учени в областта на управлението и по-конкретно управлението на организационната привързаност, трудовата удовлетвореност, теорията за адаптацията на работа и други.

Проблематиката, свързана с организационната привързаност е обект на изследване от редица автори – чуждестранни и български, които работят в различни сфери на науката – антропология, икономика, управление, маркетинг и други. В научните бази от данни (например Scopus и Web of Science), има публикувани различни изследвания, които я разглеждат от различни гледни точки – национална култура, пол, етническа принадлежност и други. В научен и научноприложен аспект, обаче, липсват анализи за проблема за организационната привързаност и трудовата удовлетвореност конкретно на представителите на Z поколението, заети в сферата на бързата мода в България. Основните причини са: бизнес организацията от сферата на бързата мода навлизат в страната сравнително скоро – от около 10 години; представителите на поколение Z са от скоро на пазара на труда.

Именно това определя актуалността, значимостта и необходимостта за науката и практиката в страната на дисертационния труд.

Дисертационният труд е разработен при следните ограничителни условия: фокусирано е върху представителите на Z поколението, като за съпоставка са използвани данни за представителите на предходното – Y поколение; проучването е проведено в условията на икономическата и социално-культурната среда в България.



Изследването, направено за целите на дисертационния труд е проведено на два етапа и обхваща периода 2018 г. – 2022 г. Отчетени са и спецификите поради влиянието на КОВИД – 19 в периода 2020 г. – 2021 г.

Първият етап се явява пилотно проучване на проблема за организационната привързаност на представителите на Z поколението, заети в сферата на бързата мода в България. За целта са проведени предварителни качествени изследвания - фокус групи, интервюта с мениджъри от сферата на бързата мода, интервюта със служители и анализ на вътрешнофирмени проучвания. Резултатите са представени във втора глава.

Във втория етап на изследването е направено количествено проучване. То включва анкетиране на представителна извадка от Z поколението, заети в сферата на бързата мода в България. Разработването на въпросника се основава на утвърдени и широко използвани методики като въпросника за организационна привързаност, разработен от авторите на теорията за организационната привързаност Н. Алън и Дж. Майер и последната ревизия на въпросника за трудова удовлетвореност от 1977 г. на университета в Минесота. Резултатите са представени в трета глава.

В първа глава, на основата на критичен и сравнителен анализ, са изведени основните научно-методологични постановки за управлението на организационната привързаност. Разглеждано е понятието „организационна привързаност“ и различните направления за анализ на това явление в теорията на управлението като направление на „нагласите“ и „поведенческо“ направление. Изведена е ролята на организационната привързаност за управлението на една организация и е направен анализ на влияещите фактори върху нивата на организационната привързаност. Изследвана е взаимовръзката между организационната привързаност, трудовата удовлетвореност и текучеството на персонала. При разглеждане на понятието трудова удовлетвореност, специално внимание е отделено на двуфакторната теория на Херцберг, в която се разграничават две категории фактори от работната среда – хигиенни и мотивационни. Тези фактори също са обект на изследване от автора на дисертационния труд при провеждане на емпиричните проучвания и анализи.

На основата на направените изследвания на взаимовръзката между организационната привързаност, текучеството на персонала и трудовата удовлетвореност, авторът на дисертационния труд извежда логическите връзки между тях и предлага концептуален модел на изследването.

За по-голяма задълбоченост на изследването са представени различни методики за измерване на организационната привързаност и трудовата удовлетвореност, основани на водещи автори в областта.



В последния параграф на първа глава на дисертационния труд авторът прави анализ на особеностите на представителите на поколение Z, и проучвания за техните нагласи към работната среда. Направен е и сравнителен анализ с представителите на предходното поколение – Y, като са изведени и неговите особености.

В резултат на изследванията в първа глава са направени задълбочени обобщения.

Втора глава изследва връзката между организационната привързаност и трудовата удовлетвореност на представителите на поколение Z, работещи в сферата на бързата мода в България. Направен е анализ на бизнес средата, в която оперират организацията от сферата на бързата мода и сравнителен анализ със страните от Европейския съюз.

За установяването на най-предпочитаните работодатели от сферата на бързата мода в България е проведено пилотно проучване на 108 човека в три града – София, Пловдив и Варна. Анализирани са и финансовите резултати от 2018 г., публикувани в търговския регистър за водещите компании от сферата на бързата мода.

Представени са резултатите от проведените пилотни проучвания на нагласите за организационна привързаност и трудова удовлетвореност на представителите на поколение Z като е очертано актуалното състояние на пазара на труда на сектора на бързата мода в България. Изведени са изводи от гледна точка на мениджърите и от гледна точка на представителите на поколение Z, които са заети в сферата на бързата мода. На основата на анализите са изведени пет фактора, които демотивират и затрудняват работния процес.

Направен е анализ, въз основа на информацията от проведени вътрешно фирмени проучвания, с цел изследване на организационната привързаност на служителите от сферата на бързата мода.

Изведени са обобщения за важността на човешкия ресурс и необходимостта от проучване на персонала. Констатирано е, че се правят вътрешни изследвания, които дават информация за това как се чувстват служителите в организацията и кои са зоните за развитие по отношение на удовлетвореността на персонала. На основата на проучването са изведени три основни зони за развитие – възнаграждение, директна и широкоскроена нагласа и здравословни и безопасни условия на труд.

В последния параграф на втора глава на дисертационния труд авторът представя инструментариумът за проучване и анализ – анкетна карта за анализ на нагласите на представителите на Z поколението. За основа на анкетната карта са използвани два широко прилагани в научните и бизнес среди инструмента за оценка на организационната привързаност и на удовлетвореността от работата. Въпросникът съдържа три панела –



демографски данни, удовлетвореност от работата и привързаност към организацията. Представена е и връзката между изследователските хипотези и конкретните въпроси от анкетата.

Направена е и обосновка на извадката на изследването. За определяне на генералната съвкупност са използвани данни от корпоративните сайтове на веригите от сферата на бързата мода, опериращи в България и данни от предварителните проучвания. В следствие на това е установено, че генералната съвкупност се равнява на 23 814 души. За да се избегне рискът от неправилна статистическа информация е избран метод за избор на големина на извадка, който е персонализиран за конкретното изследване. На базата на този метод е изчислена такава извадка, която да осигури правилното функциониране на провежданите статистически анализи.

В трета глава са представени резултатите от статистическите анализи, въз основа на които е направена апробация на изследователските хипотези и са очертани насоки за усъвършенстване на управлението на организационната привързаност на представителите на поколение Z, заети в сферата на бързата мода в България.

Направено е количествено проучване, чрез анкета на представителна извадка от Z поколението, заети в сферата на бързата мода в България.

За доказване на хипотезите от настоящото проучване е проведено изследване с извадка от 282 анкетирани лица. За доказването на пета хипотеза е направено допълнително тестване, като са изведени още две извадки със съответно 292 и 276 участници в изследването. Броят на анкетираните лица от трите извадки надвишава минималния изискуем за всеки един от прилаганите тестове. С това авторът приема, че размерът на извадката задоволява потребностите на проучването и може да се проведе анализ на статистическите хипотези.

На основата на проучванията, статистическите анализи и респективно доказването на хипотезите, авторът извежда стратегия за управление на талантите, приложението на което може да бъде възможното решение на проблема за управлението на организационната привързаност на представителите на поколение Z. Авторът предлага методология за приложение на стратегията в две основни насоки – идентифициране на талантливите кадри и развитие на талантливите кадри в организациите от сферата на бързата мода в България.

В заключението на дисертационния труд са представени задълбочено обобщени изводи и предложения и постигнатите научни и научно-приложни резултати от направеното изследване.



Съдържанието на дисертационния труд напълно отговаря на неговата тема. Получените резултати показват, че поставените цел и научноизследователски задачи са цялостно постигнати.

Първа глава решава първа и втора научноизследователски задачи, чрез втора глава са решени трета, четвърта и пета научноизследователски задачи, а трета глава решава шеста задача.

Изследователската теза е доказана на основата на задълбочени емпирични проучвания и анализи и апробация на петте хипотези, основани на сериозен статистически инструментариум. Статистическите анализи в дисертационния труд са изцяло дело на автора.

Предложеният дисертационен труд е разработен последователно и логично. Отделните глави са добре балансираны като обем. Авторът показва много добро владеене на терминологията по разглежданата проблематика. Използвал е богат инструментариум от методи за проучване и анализ и голяма база от емпирични данни. Направени са задълбочени проучвания и интерпретиране на резултатите и са дадени иновативни научноприложни предложения за повишаване на организационната привързаност и трудовата удовлетвореност на младите хора от поколение Z, работещи в сферата на бързата мода в България.

Дисертационният труд съдържа значими научни и научноприложни резултати, които представляват оригинален принос в науката. Дисертационният труд показва, че неговият автор притежава задълбочени теоретични знания по научната специалност и способности за самостоятелни научни изследвания. Авторът предлага значими научноприложни решения на важен практически проблем с икономическа, обществена и социална значимост.

Постигнатите научни и научноприложни резултати в дисертационния труд могат да бъдат много полезни и за други бизнес сфери, а също и за публичния сектор.

Считам, че представеният дисертационен труд напълно отговаря на изискването на чл. 27, ал. 1 от Правилника за прилагане на закона за развитие на академичния състав в Република България.

Обемът на дисертационния труд е оптимален, от гледна точка на цялостност и завършеност на научното изследване и от гледна точка на изискванията за дисертационен труд за придобиване на ОНС Доктор.

Разработеният дисертационен труд е лично дело на автора, тъй като изследванията в сферата на разглежданата проблематика не са обект на масови научни разработки.

Авторефератът е разработен в обем от 50 страници. Представеният автореферат отразява коректно съдържанието на дисертационния труд на тема „Управление на организационната привързаност на поколение Z от



сферата на бързата мода“, и включва задължителните научни и научно-приложни приноси и списък с научните публикации по темата.

Представеният дисертационен труд и авторефератът към него отговарят на изискванията на чл. 34, ал. 2 и ал. 3 от Правилника за развитие на академичния състав в Икономически университет – Варна.

4. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд

Представеният дисертационен труд е с ясно изразени **научни и научно-приложни приноси**. Приемам формулираните от автора на дисертационния труд научни и научно-приложни приноси.

Като най-значими се открояват следните **научни приноси**.

- Направен е сравнителен и критичен анализ и са доразвити отделни елементи от наличното знание в областта на управлението на организационната привързаност, трудовата удовлетвореност и текуществото на персонала;
- Разработен е концептуален модел за управление на организационната привързаност на представителите на поколение Z в сферата на бързата мода.

Като най-значими се открояват следните **научно-приложни приноси**.

- Анализирано е състоянието на пазара на труда в сферата на бързата мода в България, като са очертани основните му участници, тенденции в развитието и са изведени проблеми, свързани с ниските нива на задържане на персонала;
- Проведено е емпирично изследване, на основата на което са установени видовете организационна привързаност и нивата на трудова удовлетвореност на представителите на поколение Z и Y от сферата на бързата мода в България и е очертан техния мотивационен профил;
- Изследвано е влиянието на турбулентната икономическа среда върху организационната привързаност в сферата на бързата мода в България и са изведени препоръки с практико-приложен характер за управление на организационната привързаност на представителите на поколение Z в сферата на бързата мода в България.

Така формулираните приноси приемам като значими за науката и практиката.

Научните и научноприложните приноси в дисертационния труд могат да се отнесат към следните групи:

- Доразвиване и дообогатяване на актуален научен проблем, свързан с необходимостта от повишаване на организационната



привързаност на младите хора от поколение Z, работещи в сферата на бързата мода в България;

- доказване с нови средства на съществени нови страни на вече съществуващи научни проблеми, теории и методически подходи;
- приноси за внедряване – методики и модели.

5. Публикации и участие в научни форуми

По темата на дисертационния труд авторът е представил 4 научни публикации, от които 1 научна статия и 3 научни доклада. Представените публикации са самостоятелни. Научната статия е публикувана в индексирано и реферирано научно списание с научно рецензиране. Публикациите са на български език. От представените публикации докторантът формира 40 точки при минимален брой изискуеми 30 точки.

Докторантът е участвал в научни форуми в страната като годишната научна конференция на НВУ „Васил Левски“, гр. Велико Търново през 2021 г. и международна студентска научна конференция, проведена в ИУ – Варна през 2022 г.

С представените научни публикации Даниел Светлинов Василев отговаря на минималните национални изисквания за придобиване на ОНС Доктор в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление, съгласно чл. 2б, ал. 2 и ал. 3 на Закона за развитие на академичния състав в Р България и на количествените изисквания по чл. 35, ал. 1, т. 1-4 от Правилника за развитие на академичния състав в Икономически университет – Варна.

Дисертационният труд на тема „Управление на организационната привързаност на поколение Z от сферата на бързата мода“, представлява напълно завършен научен труд и съдържа задълбочени изследвания на поставените проблеми.

6. Констатирано или неконстатирано plagiatство в дисертационния труд и автореферата

Не е констатирано plagiatство в дисертационния труд и автореферата и нямам съмнения за такова.

7. Критични бележки и препоръки

Дисертационният труд отговаря напълно на изискванията за такъв вид научен труд.

Като бележка мога да посоча:

- липсата на обобщени изводи в края на втора и трета глави;



- някои терминологични неточности – например на стр. 16 авторът разглежда хигиенните фактори като външни, а мотивационните фактори като вътрешни. Но на стр. 128 тези фактори са представени като: хигиенните фактори – вътрешни, а мотивационните – външни. Приемам, че това е техническа грешка.

Посочените бележки в никакъв случай не намалят стойността и значимостта на дисертационния труд.

Като препоръка и пожелание за бъдещата научно-изследователска работа на автора е продължаване на научните изследванията, за които очевидно има огромен потенциал и публикуване на научноприложните резултати на дисертационния труд и в научни издания в чужбина.

Направените анализи и дадените предложения в дисертационния труд са с висока научна и научноприложна стойност и значимост и със сигурност ще представляват интерес за научните среди в международен аспект.

8. Въпроси към дисертанта

1. До каква степен мениджърите от компаниите за бърза мода в България са готови да се съобразяват с особеностите на служителите от поколение Z с цел повишаване на трудовата им удовлетвореност и респективно организационната им привързаност, за да постигнат по-голяма ефективност в работата?

2. Необходими ли са обучения за мениджърите, от една страна и за служителите от поколение Z, от друга страна, по въпросите, свързани с организационната привързаност?

9. Заключение

Дисертационният труд и авторефератът към него на Даниел Светлинов Василев отговарят напълно на изискванията на Закона за развитие на академичния състав на Р България, Правилника за неговото прилагане, минималните национални изисквания за придобиване на ОНС Доктор по професионално направление 3.7. Администрация и управление и Правилника за развитие на академичния състав в Икономически университет – Варна.

Давам положителна оценка на дисертационния труд на Даниел Светлинов Василев на тема „Управление на организационната привързаност на поколение Z от сферата на бързата мода“, и предлагам на уважаемите членове на научното жури, на Даниел Светлинов Василев да бъде присъдена образователна и научна степен „Доктор“ в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки,



ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2015

9002 Варна • бул. "Княз Борис I" 77 • Телефон 052 643 360 • Телекакс 052 643 365 • www.ee-varna.bg

профессионално направление 3.7. Администрация и управление и докторска програма Социално управление.

15. 03. 2023 г.
Гр. Велико Търново

Рецензент:
(проф. д.н. Ваня Банабакова)

Заличена информация съгласно
ЗЗЛД и регламент (ЕС) 2016/ 679

Вх. № РДДО - 291 (20.03.2023)

РЕЦЕНЗИЯ

От: доц. д-р Добрин Добрев – ИУ-Варна, факултет „Управление”, катедра „Управление и администрация”

На основание: Заповед РД – 06 – 15/01.02.2023 г. на Ректора на ИУ - Варна

Относно: Открита процедура за защита на дисертационен труд на докторант за придобиване на образователна и научна степен „доктор” в област на висше образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, ПН 3.7 „Администрация и управление“, научна специалност “Социално управление”

Автор на дисертационния труд: Даниел Светлинов Василев

Тема на дисертационния труд: „Управление на организационната привързаност на поколение Z от сферата на бързата мода“

Даниел Василев е завършил НХГНИ „Константин Преславски” - Варна през 2011 г. В периода 2012 – 2016 г. учи в НБУ и завършва специалност „Финанси”. През 2017 г. се дипломира с магистърска степен по специалност „Бизнес комуникации, управление на луксозно хотелиерство“. В периода 2018 - 2021 г. работи в компания H&M като ръководител на отдел и асистент ЧР. От 2021 г. работи като специалист „човешки ресурси“ в ISG Tech. Провел е две следдипломни квалификации, има участие в два научно-изследователски проекта.

Със Заповед РД – 17 – 3102 от 26.09.2018 г. на Ректора на ИУ – Варна е зачислен в редовна докторантура по научна специалност 05.02.20 „Социално управление“ за срок от три години. В периода 2018 – 2019 г. докторанта е положил четири изпита от индивидуалния докторантски план. Средния резултат от проведените изпити е Отличен. Със заповед на Ректор на ИУ – Варна РД 17 – 909 от 23.09.2021 г. е отчислен с право на защита. В Протокол 6 от 24.01.2023 г. е отразено решението на

разширения катедрен съвет да бъде открита процедура за защита на дисертационен труд от Даниел Василев на тема „Управление на организационната привързаност на поколение Z от сферата на бързата мода”.

Кандидатът за придобиване на образователна и научна степен „доктор” е изпълнил всички изисквания на чл. 35 от ПУРПНСЗАД в ИУ – Варна и може да се яви на защита на дисертационния труд.

Дисертационният труд на Даниел Василев има за предмет на изследване управлението на организационната привързаност на служители от поколение Z. Общия обем включва 135 страници и 11 приложения. Структурата на материала обхваща въведение, три глави и заключение. В тях се съдържат 34 таблици и 33 фигури. Списъкът на използваната литература включва 142 заглавия, в т. ч. 3 на кирилица, и 139 на английски език. Посочени са 10 информационни и статистически източника.

Общото представяне на дисертационния труд отговаря на изискванията по чл. 27, ал. 2 от ППЗРАСРБ и чл. 34 от ПУРПНСЗАД в ИУ – Варна.

I. Преценка на структурата и съдържанието на дисертационния труд.

Избраната тема на дисертационното изследване се отличава с актуалност, породена от промяната в начина на живот и очакванията за професионална кариера на съвременните поколения.

Авторът аргументира актуалността чрез осъзнатата необходимост от оптимизиране на взаимодействието между служители и работодатели – привличане, развитие, изграждане на организационна привързаност, усъвършенстване на управленските процеси.

Въведението съдържа концептуалната рамка на дисертационното изследване. Коректно са дефинирани: обект и предмет на изследването; цел и задачи на изследването; основна дисертационна теза; изследователски хипотези. В изследването е използвана комбинация от подходи (системен, сравнителен) и методи (анализ, синтез). За емпиричното изследване са използвани анкета, резултати от международни изследвания, статистико-математически методи. **Ограниченията**

са свързани с изследване на представители от т.н. Z поколение в условията на националната културна среда.

На този етап проличава яснотата и аргументираността на концепциите и идеите, защитавани от автора. Това се подкрепя и от прецизната логика на изследването.

Структурата на труда е правилно изградена. Тя произтича от дефинираните изследователски въпроси и е ориентирана към постигане на целта чрез изпълнение на поставените задачи.

Първа глава е посветена на теорията за изследване на организационната привързаност. Изяснена е същността на организационната привързаност. Детайлно са изследвани факторите и взаимовръзките между удовлетвореност, привързаност към организацията и текущество на персонала. Направено е обобщение на основните понятия, връзките между тях и аспектите на интерпретиране. Представен е инструментариум за измерване на организационната привързаност и удовлетвореност. Акцент в теоретичната част е спецификата в поведението на представители от изследваното поколение. На базата на значим литературен обзор са синтезирани основните характеристики и са изведени предпочтенията относно работната среда. В тази връзка е направена съпоставка между поколенията Y и Z. Относно организационната привързаност, автора възприема разбирианията и методологията на конкретни изследователи. Избрана е методика за измерване на трудовата удовлетвореност.

Втора глава е аналитична. Изследвани са организационната привързаност и трудовата удовлетвореност. Обобщена е информация относно особеностите при функционирането на конкретна бизнес индустрия в България. Отчетени са годишни финансови резултати, показани са предпочитани организационни структури. Направена е съпоставка със средни стойности за ЕС и Еврозоната по определени критерии. Акцент в тази част са проучванията за привързаност и удовлетвореност. Анализирани са резултатите на фокусни групи „менеджър“ и „представители на поколение Z“ по възприета методика. Интерес представляват изведените фактори,

които демотивират и затрудняват работния процес, направените изводи, както и някои потенциални възможности за подобряване на работната среда.

От методическа гледна точка интерес впечатлява дизайна на изследването – обхват, цел, очаквани резултати. Коректно са представени връзката между елементите на модела и съдържанието на въпросника, структурата на извадката, методите за набиране и обработка на информацията. Детайлно е установена връзката между съдържанието на въпросниците, основната теза и изследователските хипотези. Използват се дву- и триизмерни скали, установени са стойностите за съответната скала. За статистическата информация са използвани четири вида анализи – ANOVA, t – тест, регресионен и корелационен.

Трета глава е изцяло практически ориентирана. Апробирани са изследователските хипотези. Интерес представляват обобщените и изводите по всяка от тях. Относно втората хипотеза става ясно, че и хигиенните и мотивационните фактори влияят силно върху нивата на обща удовлетвореност. Резултатите по третата хипотеза показват съществени различия в мотивационния профил на поколения Z и Y. Изведени са първите пет фактора, влияещи върху трудовата удовлетвореност. Обосновани са възможностите на ръководителите от изследвания бизнес да влияят чрез два от видовете организационна привързаност – афективна(ASC) и нормативна (NCS).

Обработката на информацията и интерпретациите са коректни, поради което установените резултати могат да бъдат валидизирани. В подкрепа на това са и резултатите от проверката на хипотезите за наличие на статистически значими връзки между различните фактори. Високо оценени могат да бъдат направените обобщения. Със съществен практически принос са изведените препоръки за усъвършенстване на управлението на организационната привързаност. В същата посока са представените концепции за идентифициране и развитие на талантливи служители в организацията от бизнеса.

Заключението съдържа необходимите елементи. Направени са обобщения относно целите и постиженията в изследването.

Използваните в разработката литературни източници предполагат обхватен анализ на проблематиката и същевременно дават възможност на автора да изрази собствено отношение по разглежданите проблеми.

Обема на дисертационния труд е оптимален, отделните части на разработката са приблизително съразмерни.

Илюстративният материал е достатъчен в количествено и качествено отношение. Представените графики и таблици дават възможност на автора да демонстрира умения в синтезирането, обобщаването и интерпретирането на информация.

Както в анализа, така и в изведените на негова основа обобщени резултати, се демонстрират аналитични умения. Коректно е осигурена, обработена, анализирана и обобщена значителна по обем информация.

Авторът е подхождил принципно към разработването на доктората, спазвайки правилата на научната етика. Коректно са цитирани литературните източници, зачетени са авторските права на специалистите по темата, присъстват необходимите елементи за оригиналност на предложенията труд.

Авторефератът съдържа всички необходими елементи, отговаря на изискванията и отразява коректно основни моменти от цялостното съдържание на дисертационния труд.

Представеният труд показва, че автора притежава задълбочени теоретични познания по специалността и способности за научни изследвания. Присъстват и научни решения за значими практически проблеми. Дисертационния труд отговаря на изискванията на чл. 34, ал. 2 и 3 от ПУРПНСЗАД на ИУ – Варна.

II. Идентифициране и оценяване на научни и научно–приложни приноси на дисертационния труд.

Дисертационният труд като цяло притежава достойнства, които дават основание да бъдат дефинирани научни и научно – приложни приноси.

1. Разработен е модел за управление на организационната привързаност в конкретна бизнес сфера.

2. Анализирани са спецификите в пазара на труда за бизнеси с високи нива на текучество.

3. Проведено е многопластово емпирично изследване относно организационната привързаност и трудовата удовлетвореност сред представители на поколения Y и Z, заети в организации от бизнес „бърза мода“.

4. Изведени са препоръки от методичен и практико-приложен характер.

Справката за приносите, съдържащи се в автореферата оценявам като реално отразяваща постиженията в работата на докторанта.

III. Публикации и участие в научни форуми

По дисертационния труд са направени и посочени в автореферата четири публикации. Една статия, отпечатана в сп. „Известия“ на ИУ - Варна. Три от публикациите са самостоятелни доклади, представени на научни конференции. Публикациите са достатъчни. Те обхващат съществени въпроси от труда и осигуряват необходимата публичност.

Съответстват на количествените изисквания по чл. 35 от Правилника за развитие на академичния състав в ИУ – Варна и отговарят на минималните национални изисквания за присъждане на ОКС „доктор“, съгласно чл. 26 от ЗРАСРБ.

Дисертационния труд и автореферата са разработени добросъвестно, научната литература е използвана коректно, не е констатирано plagiatство.

IV. Критични бележки и препоръки

В предложения дисертационен труд не намирам основания за сериозни критични бележки. Забелязани се технически и редакционни грешки.

V. Въпроси към дисертанта

В контекста на представения труд и с оглед на защитата е следващия въпрос: Може ли да се очаква разлика в трудовото поведение и организационната привързаност сред представители на поколение Z от различните възрастови групи?

VI. Заключение

Рецензираният дисертационен труд представлява добросъвестно осъществено научно – приложно изследване в област със значима актуалност в съвременните условия. Изследването се отличава с достатъчна задълбоченост и завършеност. Изведените проблеми относно трудовото поведени на съвременните поколения, както и възможностите за управление на организационната привързаност ще са с нарастваща значимост и в други сфери на бизнес дейностите.

Намирам формулираната цел и задачи за постигнати в цялостното изследване. Научните и научно – приложните приноси, изведени в рецензията, могат да се определят като реални постижения на докторанта. Всичко това е основание с убеденост да дам положителна оценка на дисертационния труд и да препоръчам на уважаемите членове на Научното жури да дадат положителен вот за придобиване от Даниел Василев на образователната и научна степен „Доктор” по НС „Социално управление“.

Заличена информация съгласно
ЗЗЛД и регламент (ЕС) 2016/ 679

15.04.2023 г.
Варна

Рецензент:

/доп. д-р Добрин Добрев/

