РЕЦЕНЗИЯ

по процедура на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“ за присъждане на образователна и научна степен „доктор“

Тема на дисертационния труд:	„Компоненти на емоционалната интелигентност (ЕИ) като средство за укрепване на човешките ресурси в здравните институции“
Професионално направление:	3.7. „Администрация и управление “
Докторска програма:	„Организация и управление извън сферата на материалното производство“
Автор:	Амджат Мустафа Амара
Научен ръководител:	проф. д-р Снежанка Овчарова
Рецензент:	доц. д-р Кремена Андонова

Настоящата рецензия е изготвена въз основа на представените от докторанта дисертационен труд, автореферат и публикации по темата. При оценката е отчетен и напредъкът спрямо варианта, представен на предварителното обсъждане.

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА И ОЦЕНКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Представеният за рецензиране дисертационен труд е в обем от 161 страници и включва увод (13 стр.), изложение в три глави (112 стр.), заключение (6 стр.), списък на използваната литература (11 стр.) и приложения (13 стр.). Основният текст съдържа 11 таблици и 9 фигури, а библиографската база включва 92 заглавия на английски език. Структурата е функционално балансирана: първите две глави изграждат теоретико-концептуалната и контекстуалната рамка, а трета глава е посветена на методологията, емпиричното изследване, анализа и обсъждането на резултатите.

Актуалността и дисертабилността на изследователския проблем са несъмнени. Продължителните кризисни въздействия изострят недостига на персонал, професионалното прегаряне, текучеството и проблемите на организационната устойчивост. В този контекст интегрирането на

емоционалната интелигентност в управлението на човешките ресурси има теоретична и практико-приложна значимост. Темата съответства на ПН 3.7. „Администрация и управление“, тъй като ЕИ е разгледана във връзка с управленски функции, организационна култура и институционални решения, а не като самостоятелен психологически феномен.

Съществен напредък спрямо предварително обсъждания вариант е операционализирането на понятието „укрепване на човешките ресурси“ чрез измерими направления – професионално прегаряне, задържане и качество на организационните условия. Прецизирани са и теоретичните, предметните, институционалните и времевите ограничения, като продължителният кризисен контекст е разграничен от напречния характер на емпиричното наблюдение. Това подобрява съответствието между заглавие, проблем, променливи и допустими обобщения.

Докторантът демонстрира *добра ориентация в литературата* по УЧР, емоционална интелигентност, организационна устойчивост, прегаряне и здравен мениджмънт. Библиографската база е разширена спрямо предходния вариант (до 92 заглавия), като преобладават съвременните научни публикации и институционални източници от последните 10 години. Теоретичната дискусия е по-критична, макар на места да остава по-широка от необходимото за обосноваване на емпиричния модел. Източниците са използвани коректно, въпреки че са налице някои технически несъответствия при цитирането. Въз основа на предоставения доклад за сходства, достъпната литература и извършения съдържателен преглед на дисертацията не са установени данни, които дават основание за констатация за плагиатство.

Методическият инструментариум е адекватен на поставения проблем. Изследването се основава на смесен (количествен и качествен) подход, който е приложен на четири методологически нива: документален и теоретичен анализ на научната литература; контекстуален и сравнителен анализ на управлението на здравеопазването; количествено проучване сред 110 служители в три институционални модела; качествено проучване чрез полуструктурирани интервюта с представители на управленско равнище. Обосновани са

приложените международно признати въпросници за оценка на емоционалната интелигентност и синдрома на професионалното прегаряне (WLEIS, MBI-HSS-MP), както и авторски въпросник за УЧР практики, корелационни, регресионни, медиационни и сравнителни анализи. Положително следва да се оценят усилията на докторанта да аргументира по-добре количествените и качествените резултати от изследването чрез разработените матрици за съответствие и верификация на хипотезите, както и съвместното представяне на данните (точка 3.3. на глава трета).

Може да се обобщи, че темата е сполучливо избрана, проблематиката е комплексна и изисква интердисциплинарна компетентност, но изследването остава ясно управленски ориентирано. Авторът показва аналитични умения и способност да работи с непотвърдени и частично потвърдени хипотези, което е важен белег за изследователска самостоятелност. Качеството на научното изследване е повишено осезаемо в окончателната редакция на дисертационния труд.

II. ХАРАКТЕРИСТИКА И ОЦЕНКА НА СЪДЪРЖАНИЕТО НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Структурата на дисертацията е логически изградена и в значителна степен подчинена на развитието на изследователския проблем и проверката на поставените хипотези. В сравнение с предходния вариант е подобрена проследимостта между теоретичната рамка, изследователските въпроси, променливите, методите и резултатите.

В увода са дефинирани актуалността, изследователският проблем, обектът и предметът, целта, задачите, методологията, хипотезите, обхватът и ограниченията. Обоснована е формулировката на изследователските хипотези като твърдения за зависимости, което е по-коректно от гледна точка на проведеното емпирично напречно проучване. Все още могат да се открояят неточности по отношение на: предметът, който не е ограничен до действителния емпиричен контекст на изследването – израелските здравни институции в периода от COVID-19 до операцията „Железни мечове“; задача 4

е формулирана като методическа процедура; две от задачите (5 и 6) визират формулиране на препоръки.

В първа глава „Управление на човешките ресурси в здравните институции“ е изградена теоретичната основа на изследването. Анализирани са стратегическата роля на УЧР, спецификата на здравната работна сила, лидерските компетентности и основните модели на ЕИ. Силна страна на преработения вариант е по-ясната критична дискусия относно ефекта от обученията и разграничението между модела на емоционалната интелигентност като способност (ability model) и смесените модели на емоционалната интелигентност (mixed models). Отделни направления – зеленото трансформационно лидерство, устойчивостта и някои аспекти на изкуствения интелект, остават по-скоро контекстуални спрямо емпиричния модел.

Във втора глава „Справяне на здравни системи с условията на продължителна криза“ изследователският проблем е конкретизиран спрямо COVID-19 и операция „Железни мечове“. Анализирани са предизвикателства пред УЧР, управлението в несигурност, професионалното прегаряне, травмата и психологическата устойчивост. Докторантът успешно измества аналитичния фокус от индивидуалните механизми за справяне към организационните условия, които създават или ограничават ресурсите за адаптация, като на тази основа аргументира разграничението между кризисни натоварвания с различен характер.

Трета глава „Методология и анализ на резултатите в израелски здравни институции“ носи силна изследователска и научно-приложна стойност. Методологичната организация на емпиричното изследване, инструментите и процедурите за анализ са подробно обосновани. Проверката и интерпретацията на изследователските хипотези са представени в параграфи 3.3 и 3.4, а синтезираната им обосновка – статуса на хипотезите и степента, в която те са подкрепени, в заключението на стр. 132–133. Особена ценност в разработката представлява използването на качествените интервюта за обяснение и контекстуализиране на количествените резултати. Така смесеният дизайн функционира като действително интегрирана методологична стратегия, която

позволява статистически установените зависимости да бъдат допълнени с интерпретация на организационния контекст. На тази основа се открояват преобладаващото неформално оценяване на емоционалната интелигентност, липсата на структурирани механизми за развитие на емоционална устойчивост, различният характер на професионалното изтощение в условията на пандемия и военна криза, както и ролята на организационните условия за прилагането на практики по управление на човешките ресурси.

Заключението представлява логическо обобщение на резултатите от теоретичния и емпиричния анализ, в което последователно се синтезират проверката на изследователските хипотези, основните установени зависимости, ограниченията на изследването и произтичащите от тях научни и практико-приложни изводи. При аргументацията на постигнатото се следва вътрешната логика на дисертационния труд, като се свързват получените резултати с формулираните управленски препоръки и насоки за бъдещи изследвания.

III. ОБОБЩЕНИЕ НА ПО-СЪЩЕСТВЕНИТЕ СИЛНИ СТРАНИ И РЕЗУЛТАТИ С ПРИНОСЕН ХАРАКТЕР НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. *Конкретизирани и емпирично проверени* са връзките между организационната култура, избрани УЧР практики, емоционалната интелигентност и компонентите на професионалното прегаряне в здравни институции, функциониращи при продължителна многокомпонентна криза.

2. *Приведени са доказателства*, че в изследваните институции организационната култура има по-силна предиктивна връзка с прегарянето от самооценената ЕИ и че при статистически контрол на ЕИ ефектът на организационната култура се усилва. На тази база е *обосновано приложението* на логиката на модела „Изисквания – ресурси на работното място“ (Job Demands–Resources) в специфичен кризисен контекст.

3. *Установено* е отсъствието на статистически значим посреднически ефект на емоционалната интелигентност във връзката между практиките по управление на човешките ресурси и професионалното прегаряне. *Защитава се тезата*, че организационните и индивидуалните ресурси не формират единна

последователна причинно-следствена верига, а могат да въздействат по различни и относително самостоятелни механизми. Полученият резултат има научна стойност и очертава необходимостта от последващи надлъжни и интервенционни изследвания за по-прецизно установяване на характера на тези зависимости.

4. *Направено е разграничение* между преобладаващото физическо изтощение в условията на пандемия и по-силно изразеното психологическо изтощение при продължителна военна заплаха. На основата на качествения анализ е *аргументирана необходимостта* от диференциран подход при разработването на УЧР интервенции според характера на кризисното въздействие. Полученият резултат има научно-приложна стойност, но се нуждае от последваща проверка върху по-широка емпирична база.

5. *Разработен* е комплексен инструмент за оценяване на интеграцията на ЕИ в ключови УЧР функции. Съвсем коректно в окончателния вариант на дисертационния труд инструментът е представен като апробиран на настоящия етап, с необходимост от последваща психометрична проверка и усъвършенстване, а не като окончателно валидиран.

6. *Формулирани* са практически препоръки по равнища на приложение. Най-силна емпирична подкрепа имат интервенциите към организационната култура и формализирането на неформални практики за психологическа подкрепа и задържане. Препоръките на ниво политика следва да се приемат като перспективни управленски решения.

Посочените приносни резултати са приемливи за равнището на ОНС „доктор“. Те се отнасят главно до: обогатяване и конкретизиране на съществуващи научни знания в специфичен институционален и кризисен контекст; приложение и комбиниране на утвърдени методи за решение на конкретен управленски проблем; формулиране на изводи и препоръки с приложно значение.

IV. АВТОРЕФЕРАТ И ПУБЛИКАЦИИ ПО ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Авторефератът отразява по подходящ начин основната логика и съдържание на дисертационния труд и представя необходимите елементи на проведеното изследване. Положително следва да се оцени стремежът да бъдат представени както теоретичната рамка, така и методологията и резултатите от собственото емпирично изследване.

Публикационната активност на докторанта е тематично свързана с проблематиката на дисертацията. Представени са 3 самостоятелни публикации и 1 в съавторство с научния ръководител, като резултатите от тях са подложени на научен дебат в рамките на международни научни конференции. От представената наукометрична справка за публикациите може да се приеме, че минималните национални и приложимите институционални изисквания за ОНС “доктор” са изпълнени.

V. БЕЛЕЖКИ, ПРЕПОРЪКИ И ВЪПРОСИ

След предварителното обсъждане докторантът е извършил съществена преработка на дисертационния труд и в значителна степен е отразил направените от мен като вътрешен рецензент бележки и препоръки. Независимо от постигнатия напредък, в окончателния вариант могат да бъдат откроени следните слабости:

1. Теоретичната част би могла да бъде по-концентрирана върху понятията и зависимостите, които участват непосредствено в емпиричния модел; отделни теми остават предимно контекстуални (например за зелено трансформационно лидерство, устойчивост, ИИ и бъдещи технологични компетентности).

2. Предметът и задачите на изследването се нуждаят от допълнително прецизиране. Предметът е формулиран по-широко от реално изследвания емпиричен контекст, а задача 4 по същество представлява методическа процедура, а не самостоятелна изследователска задача. Необходимо е също по-последователно съобразяване на използваните формулировки с ограниченията на напречното изследване. Понятия като „влияние“ и „ефект“ предполагат

причинно-следствена връзка, докато проведеното изследване позволява да бъдат установени преди всичко статистически връзки между изследваните променливи.

3. Необходимо е съответствие между заявените и отчетените статистически процедури. Посочени са независими t-тестове, модериращ анализ и логистична регресия, но резултати от тях не са представени. Ако не са приложени, следва да отпаднат от методологията. Необходимо е и прецизиране на аргументацията за статистическата мощ при междугруповите сравнения.

4. При използването на скалата за емоционална интелигентност (WLEIS) е необходимо по-ясно да се разграничат теоретичното разбиране на емоционалната интелигентност като способност и начинът, по който тя е измерена чрез самооценъчна скала. Допълнителна предпазливост при интерпретацията на резултатите налага и по-ниската надеждност на подскалата „Обучение и развитие“, поради което разработеният от автора въпросник следва да се разглежда като апробиран и подлежащ на допълнителна психометрична проверка.

5. Ограничената генерализируемост, произтичаща от целенасочения подбор, трите институции, неравномерните групи и географската концентрация, следва да се отчита по-ясно. Вместо „осигурява представителност“ е по-точно да се използва „осигурява структурно разнообразие “.

6. Необходима е окончателна техническа редакция – унифициране на вътретекстовото цитиране, институционалните автори и библиографските записи и премахване на остатъчни работни означения.

Направените бележки не променят положителната ми оценка за съдържателния характер, завършеността и приносните резултати на труда. Част от тях могат да бъдат отстранени чрез окончателна редакция, а останалите очертават направления за бъдещо развитие на изследването.

Към докторанта може да бъде отправен следният *въпрос за дискусия*:

1. Какви аргументи Ви дават основание да определите ЕИ като относително стабилен личностен ресурс, при положение че тя е измерена чрез самооценъчен инструмент, а в изследването е приложен напречен подход? Какъв тип последващо изследване би позволило по-убедително да се провери тази причинно-следствена зависимост?

VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представеният за защита дисертационен труд на Амджат Мустафа Амара е завършено и самостоятелно научно изследване. Авторът демонстрира способност да формулира сложен управленски проблем, да работи със собствен емпиричен материал, да съчетава количествени и качествени методи и да интерпретира както потвърдени, така и непотвърдени очаквания. Окончателната редакция на дисертацията показва съществен напредък спрямо предварителното обсъждане.

Получените резултати ми дават основание да приема, че трудът отговаря на изискванията за ОНС „доктор“. Посочените бележки не обезсилват положителната оценка, а очертават границите на интерпретация и направленията за последващо усъвършенстване.

Предлагам на Уважаемото научно жури да присъди на Амджат Мустафа Амара образователната и научна степен „доктор“ в професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“.

28.10.2026 г. Рецензент:

гр. Варна (доц. д-р Кремена Андонова)