СТАНОВИЩЕ

От доц. д-р Миглена Пенчева

Относно дисертационен труд на тема:

„Компонентите на емоционалната интелигентност като средство за укрепване на човешките ресурси в здравните институции“

на Амджат Мустафа Амара

За придобиване на образователна и научна степен „доктор“, докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“, ПН 3.7. Администрация и управление

1. Обща характеристика на труда

Дисертационният труд е посветен на актуален управленски проблем, а именно - възможностите компонентите на емоционалната интелигентност да се използват за укрепване на човешките ресурси и организационната устойчивост в здравните заведения. Изследването е ситуирано в Израел и отчита въздействието на продължителни кризисни обстоятелства, включително пандемията от COVID-19 и войната „Железни мечове“. Темата има отчетлива научна и практическа значимост предвид професионалното натоварване, прегарянето и трудностите при задържането на квалифициран персонал.

Представеният труд е в обем 161 страници и включва увод, три глави, заключение, библиография и приложение. Изложението е онагледено с 11 таблици и 9 фигури, а библиографската справка обхваща 92 източника на английски език. Структурата следва последователен преход от концепциите за управление на човешките ресурси и емоционална интелигентност към специфичните предизвикателства в кризисна здравна среда и собственото емпирично изследване. Макар главите да са с различен обем, акцентът върху емпиричния анализ е обоснован.

Обект на изследването са практиките по управление на човешките ресурси в здравни институции в Израел при продължителна криза. Предметът обхваща интегрирането на емоционалната интелигентност в подбора, обучението, оценяването на изпълнението и задържането на персонала. Изследователската теза предполага, че системното включване на тези компоненти би могло да подпомогне устойчивостта на работната сила и институциите.

Методологическият подход съчетава количествени и качествени методи. Анкетното проучване включва 110 респонденти от три типа здравни институции, а качествената част – пет полуструктурирани интервюта с висши мениджъри. Използвани са измерители на емоционалната интелигентност, практиките по управление на човешките ресурси и професионалното прегаряне, включително WLEIS. Формулирани и проверени са пет хипотези. Положителна оценка заслужава посочването на ограниченията, свързани с напречния дизайн, обхвата на извадката и самооценъчните данни.

Резултатите не потвърждават еднозначно първоначалните очаквания: първата хипотеза получава силна подкрепа, третата и петата – частична, докато втората и четвъртата не получават статистическа подкрепа. Това обстоятелство е съществено за научната стойност на труда, тъй като позволява разграничаване между концептуални предположения и емпирично установени зависимости.

2. Оценка на научните резултати и приноси

Приемам основната насоченост на формулираните приноси, които могат да бъдат оценени като научни, научно-приложни и приложни.

1. Изследването разширява познанието за взаимодействието между организационните практики, емоционалната интелигентност и професионалното прегаряне в здравни организации, работещи при последователни кризи. Установено е, че организационната култура показва по-силни и устойчиви връзки с показателите за прегаряне, докато емоционалната интелигентност не демонстрира значима връзка с общия му композитен индекс.

2. Емпирично е откроено отсъствието на системна формална интеграция на емоционалната интелигентност в практиките по управление на човешките ресурси. Не се потвърждава и предполагаемата ѝ медиаторна роля. Тези резултати имат приносен характер, защото очертават границите на общите управленски предположения и необходимостта от целенасочени организационни механизми.

3. Разгледани са различията между типовете здравни институции: практиките по управление на човешките ресурси са оценени по-благоприятно в частните болници, докато съществени различия в емоционалната интелигентност не са установени. Качествените данни допълват анализа с наблюдения за различните проявления на изтощението в пандемичния и военния контекст, които заслужават последваща проверка.

4. Практическата приложимост се изразява в препоръки за развитие на организационната култура, структурирано оценяване на емоционални компетентности при подбор, подкрепа на персонала и ръководителите и адаптиране на мерките към институционалните особености. Разработеният изследователски въпросник е подходящо да се представи като пилотно апробиран инструмент, доколкото за пълна валидизация са необходими допълнителни доказателства за надеждност и конструктивна валидност.

3. Препоръки и бележки

Наред с положителната оценка бих отправила няколко препоръки. При интерпретацията на резултатите следва да се внимава с категорични причинно-следствени твърдения, тъй като напречният дизайн установява преди всичко статистически зависимости. Ограниченият брой участници и интервюта налага предпазливост при обобщаването на изводите за цялата здравна система на Израел.

Полезно би било да се продължи научното търсене в следващи изследвания в посока разграничение между емоционалната интелигентност като личностен ресурс и като компетентност, подлежаща на развитие. Препоръчвам също по-ясно разграничаване на

предложенията към звената по човешки ресурси, ръководствата на здравните организации и институционалното равнище.

Посочените бележки имат конструктивен характер и не променят общата положителна оценка.

4. Автореферат и публикации по труда

Авторефератът отразява основната логика, съдържание и резултати на дисертационното изследване и представя неговата управленска и практико-приложна насоченост. Посочени са четири публикации по темата – една статия в международно списание и три доклада в сборници от международни научни конференции, единият в съавторство с научния ръководител. Според представената наукометрична справка минималните национални и приложимите институционални изисквания за ОНС „Доктор“ в ПН 3.7. Администрация и управление са изпълнени.

5. Становище относно наличие или липса на плагиатство

Представена е декларация за оригиналност. В разгледаните материали не са установени данни, които да дават основание за констатация за плагиатство. Тази оценка се основава на предоставената документация и съдържателния преглед на труда.

6. Заключение

Дисертационният труд представлява завършено и самостоятелно изследване на значим проблем в управлението на човешките ресурси в здравеопазването. Неговите достойнства се проявяват в логическата структура, съчетаването на методи, критичното отношение към непотвърдените хипотези и практически ориентираните препоръки. Констатираните ограничения не обезсилват постигнатите резултати и приносите.

7. Оценка на дисертационния труд

Въз основа на актуалността на проблематиката, проведеното емпирично изследване и постигнатите научни и научно-приложни резултати и оповестяването им сред академичната общност, се констатира съответствие с изискванията за придобиване на образователна и научна степен „Доктор“ заложени в ЗРАСРБ и Правилника за прилагането му. Давам ПОЛОЖИТЕЛНА ОЦЕНКА на дисертационния труд на Амджат Мустафа Амара и подкрепям присъждането на образователната и научна степен „Доктор“ по докторска програма „Организация и управление извън сферата на материалното производство“, професионално направление 3.7. Администрация и управление, при успешно проведена публична защита.

28.10.2026г. Член на научното жури: .....
Варна (доц. д-р М. Пенчева)