

ВЕЛИКОТЪРНОВСКИ УНИВЕРСИТЕТ  
„СВ. СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЙ“



ST-CYRIL AND ST-METHODIUS  
UNIVERSITY OF VELIKO TARNOVO

## СТАНОВИЩЕ

върху дисертация на тема:

### ВЛИЯНИЕ НА ЛИДЕРСКИТЕ СТИЛОВЕ ВЪРХУ КАЧЕСТВОТО НА ТРУДА ПРИ СЛУЖИТЕЛИ ОТ ПОКОЛЕНИЕТО Z

**Автор: КАГАН ЧАВУШОГЛУ**

докторант във ВСУ „Черноризец Храбър“

докторска програма „Педагогическа и възрастова психология“

Научни ръководители:

Проф. дн Валери Стоянов

#### 1. Обща характеристика на дисертационния труд

Темата определено е актуална и социално значима, както в теоретичен, така и в практико-приложен аспект. Стилът на лидерите в сферата на която и да е организация е от съществено значение за трудовите постижения на работещите, но като че ли в ИТ-секторът това има още по-сериозно значение, акцентът върху поколението Z придава иновативност на разработката. Бих я определила като интердисциплинарна, тъй като има пресечна точка с възрастовата, организационната, управленската и трудовата психология.

Авторът демонстрира отлични познания на класическите и съвременните теории, свързани с лидерството. Изложението е поднесено грамотно, изследването е структурирано в добрите традиции на този жанр.

Представеният дисертационен труд е с общ обем 212 страници, разположени във въведение, шест глави, заключение, приноси, литература и приложения. Основният текст съдържа 30 таблици и 15 фигури. Списъкът с литература включва общо 164 източника, релевантни на избраната проблематика. Структурата е логически последователна и съответства на изискванията за научно изследване в областта на психологията. Няма данни за плагиатство, публикациите по дисертацията представят достатъчно съдържанието ѝ, авторефератът отразява най-значимите компоненти от научния труд.

Във **въведението** Каган Чавушоглу ни запознава с обект, предмет, докторска теза, цел, задачи и методически инструментариум, напълно съответстващ на целта и хипотезите. Идеята за съчетаването на количествен и качествен анализ винаги е предпоставка за успешна разработка. Използвани са утвърдени изследователски инструменти

- MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire)
- WRQoL (Work-Related Quality of Life Scale)

Извадката е задоволителна – 393 души от ИТ сектор в Истамбул. Използваните методи за анализ (корелационен, регресионен, ANOVA и др.) са подходящи и коректно приложени.

Коректно са посочени и ограниченията на изследването.

**Първата глава** е подчертано теоретична и ориентирана към обяснителните модели за лидерството, като същност, характеристики, лидерски стилове и аргументиране на направеното проучване спрямо лидерите.

**Втората глава** съдържа подробни анализи за качеството на професионалния живот като концепции, сравнени според теоретичната парадигма, обвързани с основанията за изследването им.

**Третата глава** съвсем резонно е насочена към видовете поколения, с акцент върху поколение Z – сравнително млади и амбициозни хора, дигитално грамотни и с модерен подход към работната позиция.

**Четвъртата глава** е свързана с методологията, за която отново ще подчертая, че е добре осмислена и коректно разписана. **Петата глава** е свързана с дискусия, отнесена към получените резултати, а **шестата** представлява заключение, в което са изведени основните изводи и обобщения.

## 2. Научни резултати и приноси

Напълно възприемам приносите, формулирани от докторанта и намирам основания за коментари по следния начин:

1. Установена е различна степен на свързаност между стила на лидерството и качеството на професионалния живот на служителите като най-силна е взаимовръзката с трансформационното лидерство, последвана от транзакционното и най-слаба е връзката с нехайното лидерство и там са открити негативни ефекти.

2. Дообогатени са теоретичните представи за лидерството и лидерските стилове в определен професионален сектор в контекста на възрастовите различия.

3. В методически аспект е направен авторски дизайн на изследване, който включва познати изследователски конструкции, комбинирани успешно и интерпретирани чрез количествени и качествени анализи.

4. Формулираните препоръки за развитие на лидерските практики, съобразени с поколение Z, определено позволяват да се оптимизира организационната среда и благосъстоянието на служителите в ИТ-сектора.

#### **5. Критични бележки и препоръки.**

Проучването би спечелило, ако се разшири обхвата му – като сфера на влияние, като съпоставимост с други поколения и като географски характеристики. Аз лично бих искала да бъде издадено като книжно тяло, тъй като е полезно за организационните психолози.

#### **6. Заключение**

Дисертационният труд на Каган Чавушоглу е сериозна заявка за бъдеща научна работа – добре структуриран, адекватно изпълнен. Гореизложеният анализ ми позволява да предложа на уважаемото научно жури да присъди на образователната и научна степен „доктор“ Каган Чавушоглу в област на висше образование 3 Социални, стопански и правни науки, Професионално направление: 3.2 Психология, докторска програма: "Педагогическа и възрастова психология".

20.03.2026г.  
В.Търново

Изготвил становището.....  
проф.дн Кр.Петрова