СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ

„Димитър А. Ценов" - Свищов

KreativEU
Knowledge & Creativity European University

Международна научно-практическа конференция

90 години дарителство, знание, иновации и устойчиво развитие в СА „Д. А. Ценов" – Свищов

Том III



5-7 ноември 2026 г.

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКА КОНФЕРЕНЦИЯ

90 ГОДИНИ ДАРИТЕЛСТВО, ЗНАНИЕ, ИНОВАЦИИ И УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ В СА „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

Свищов, 5-7 ноември 2026 г.

Посветена на 90 години от създаването на Стопанска академия „Димитър А. Ценов“

Сборник с доклади

ТОМ III

Международната научно-практическа конференция е организирана при изпълнение на Административен договор № КП-06-МНФ/23 от 18.08.2026 г. (BNSF-1.010-0023-C01) на Фонд „Научни изследвания“ при МОН по Процедура за подкрепа на международни научни форуми, провеждани в Република България

Академично издателство „Ценов“
Свищов
2026

ПРОГРАМЕН КОМИТЕТ
Доц. д-р Марин Маринов
Ректор на Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – председател
Проф. д-р Красимир Шишманов
Проф. д. н. Божидар Божинов
Проф. д-р Любчо Варамезов
Доц. д-р Маргарита Шопова
Доц. д-р Ваня Григорова
Доц. д-р Румен Ерусалимов
Доц. д-р Пламен Йорданов
Доц. д-р Драгомир Илиев
Доц. д-р Иван Марчевски
Доц. д-р Ирена Емилова
Доц. д-р Сергей Найденов
Доц. д-р Катя Личева
Проф. д-р Пенка Шишманова
Доц. д-р Елена Йорданова
Доц. д-р Пламен Петков
Доц. д-р Пепа Стойкова
Доц. д-р Михаил Чиприянов
Доц. д-р Любка Илиева
Доц. д-р Теодора Филипова
Ст. преп. Елка Узунова
Ст. преп. д-р Радослав Николов

ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ
Доц. д-р Здравко Любенов – *председател*
Проф. д-р Светослав Илийчовски
Проф. д-р Атанас Атанасов
Доц. д-р Галина Чиприянова
Доц. д-р Маруся Смокова-Стефанова
Доц. д-р Красимира Славева
Гл. ас. д-р Асен Божиков
Ст. преп. д-р Венцислав Диков

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ
Проф. д-р Атанас Атанасов – *председател*
Проф. д-р Светослав Илийчовски
Проф. д-р Красимир Шишманов
Доц. д-р Искра Пантелеева
Доц. д-р Танер Исмаилов
Доц. д-р Здравко Любенов
Доц. д-р Галя Иванова-Кузманова
Доц. д-р Ирена Емилова
Доц. д-р Христо Сирашки
Доц. д-р Елена Йорданова
Доц. д-р Любка Илиева
Доц. д-р Валентин Милинов
Доц. д-р Красимира Славева
Доц. д-р Маруся Смокова-Стефанова
Доц. д-р Венцислав Василев
Доц. д-р Зорница Петкова

Публикуваните материали са рецензирани по метода на двойно сляпо рецензиране. Авторите носят отговорност за съдържанието на материалите, изразените мнения, използваните данни, цитираните източници и езиковото оформление на текстовете. Фонд „Научни изследвания“ не носи отговорност за съдържанието на докладите, представени на научния форум, както и за съдържанието на рекламните и други материали за него.

ISBN 978-954-23-2690-8 (print)
ISBN 978-954-23-2691-5 (online)

D. A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS – SVISHTOV

INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

90 YEARS OF CHARITY, KNOWLEDGE, INNOVATION AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN D. A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS - SVISHTOV

Svishtov, 5th - 7th November 2026

Dedicated to the 90th anniversary since the establishment of D. A. Tsenov Academy of Economics

Conference Proceedings

VOLUME III

The International Scientific and Practical Conference was organized in the implementation of Administrative Contract № КП-06-МНФ/23 of August 18, 2026 (BNSF-1.010-0023-C01), awarded by the Bulgarian National Science Fund at the Ministry of Education and Science under the Procedure for Support of International Scientific Forums Held in the Republic of Bulgaria

Tsenov Academic Publishing House
Svishtov
2026

PROGRAM COMMITTEE
Assoc. Prof. Marin Marinov, PhD
Rector of D. A. Tsenov Academy of Economics
Prof. Krasimir Shishmanov, PhD
Prof. Bozhidar Bozhinov, PhD
Prof. Lyubcho Varamezov, PhD
Assoc. Prof. Margarita Shopova, PhD
Assoc. Prof. Vanya Grigorova, PhD
Assoc. Prof. Rumen Jerusalemov, PhD
Assoc. Prof. Plamen Yordanov, PhD
Assoc. Prof. Dragomir Iliev, PhD
Assoc. Prof. Ivan Marchevski, PhD
Assoc. Prof. Irena Emilova, PhD
Assoc. Prof. Sergey Naydenov, PhD
Assoc. Prof. Katya Licheva, PhD
Prof. Penka Shishmanova, PhD
Assoc. Prof. Elena Yordanova, PhD
Assoc. Prof. Plamen Petkov, PhD
Assoc. Prof. Pepa Stoykova, PhD
Assoc. Prof. Mihail Chipriyanov, PhD
Assoc. Prof. Lyubka Ilieva, PhD
Assoc. Prof. Teodora Filipova, PhD
Senior Lecturer Elka Uzunova
Senior Lecturer Radoslav Nikolov, PhD

ORGANIZING COMMITTEE
Assoc. Prof. Zdravko Lyubenov. PhD, Chairman
Prof. Svetoslav Iliychovski, PhD
Prof. Atanas Atanasov, PhD
Assoc. Prof. Galina Chipriyanova, PhD
Assoc. Prof. Marusya Smokova-Stefanova, PhD
Assoc. Prof. Krasimira Slaveva, PhD
Ch. Assist. Prof. Asen Bozhikov, PhD
Sen. Lect. Ventsislav Dikov

EDITORIAL BOARD
Prof. Atanas Atanasov, PhD – Chair
Prof. Svetoslav Iliychovski, PhD
Assoc. Prof. Iskra Panteleeva, PhD
Prof. Krasimir Shishmanov, PhD
Assoc. Prof. Taner Ismailov, PhD
Assoc. Prof. Zdravko Lyubenov, PhD
Assoc. Prof. Galya Ivanova-Kuzmanova, PhD
Assoc. Prof. Irena Emilova, PhD
Assoc. Prof. Hristo Sirashki, PhD
Assoc. Prof. Elena Yordanova, PhD
Assoc. Prof. Lyubka Ilieva, PhD
Assoc. Prof. Valentin Milinov, PhD
Assoc. Prof. Krasimira Slaveva, PhD
Assoc. Prof. Marusya Smokova-Stefanova, PhD
Assoc. Prof. Ventsislav Vasilev, PhD
Assoc. Prof. Zornitsa Petkova, PhD

The published materials have been peer-reviewed using the double-blind review method. The authors are solely responsible for the content of the materials, the opinions expressed, the data used, the cited sources, and the linguistic formatting of the texts. The Bulgarian National Science Fund bears no responsibility for the content of the papers presented at the scientific forum, nor for the content of its promotional or other materials.

ISBN 978-954-23-2690-8 (print)
ISBN 978-954-23-2691-5 (online)

СЪДЪРЖАНИЕ

ТОМ III
ОТРАСЛИ НА ИКОНОМИКАТА

THE FRANCHISE BUSINESS MODEL IN CONTEMPORARY INTERNATIONAL BUSINESS: OPPORTUNITIES AND LEGAL PERSPECTIVES
Prof. Dr. Emilija Gjorgjioska, PhD, Prof. Dr. Tatjana Spaseska, PhD, Prof. Dr. Aneta Risteska-Jankuloska, PhD, Prof. Dr. Dragica Odzaklieska, PhD 9

ЧОВЕШКИЯТ КАПИТАЛ КАТО ФАКТОР ЗА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИЯ УСПЕХ – ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ СРЕД МЛАДИ БЪЛГАРСКИ ПРЕДПРИЕМАЧИ
Проф. д-р Любчо Варамезов, докторант Любомир Николов..... 19

ПОТЕНЦИАЛ ЗА РАЗВИТИЕ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ СХЕМИ ЗА КАЧЕСТВО ПРИ СЕЛСКОСТОПАНСКИТЕ ПРОДУКТИ И ХРАНИ В БЪЛГАРИЯ
Проф. д-р Марина Николова..... 27

ПРИЛАГАНЕ НА КЛЪСТЕРЕН АНАЛИЗ ПРИ МОНИТОРИНГ НА ДЕБИТОРСКАТА ЗАДЛЪЖНЯЛОСТ
Проф. д-р Светослав Илийчовски..... 37

ФОЛКЛОРНИЯТ ТУРИЗЪМ КАТО РЕСУРС ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ: СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД
Проф. д-р Теодора Димитрова, д-р Захарина Томова 47

ОЦЕНКА НА ЧУВСТВИТЕЛНОСТТА НА ВЪТРЕШНОТО ПОТРЕБЛЕНИЕ НА ОСНОВНИ ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ В КОНТЕКСТА НА ХРАНИТЕЛНАТА СИГУРНОСТ НА БЪЛГАРИЯ
Доц. д-р Ангел Саров, Гл. ас. д-р Михаела Михайлова, гл. ас. д-р Даниела Цвяткова, гс. д-р Боряна Козарева, ас. Диляна Бояджиева 54

ПРЕКИТЕ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ НА БАЛКАНИТЕ – ХРОНОЛОГИЯ И ВЪЗМОЖНОСТИ
Доц. д-р Добрин Ганчев, доц. д-р Сергей Найденов 62

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА УПРАВЛЕНСКИЯ ПРОЦЕС В СЪВРЕМЕННИТЕ ЗЕМЕДЕЛСКИ СТОПАНСТВА
Доц. д-р Елена Йорданова, гл. ас. д-р Георги Ангелов, гл. ас. д-р Цветан Марков..... 73

ПОДКРЕПА НА ИНИЦИАТИВИ ЗА УСТОЙЧИВОСТ - ВОДЯТ ЛИ ПОЛОЖИТЕЛНИТЕ НАГЛАСИ ДО ГОТОВНОСТ ЗА ПОЕМАНЕ НА РАЗХОДИ?
Доц. д-р Емил Николов 78

ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА БИЗНЕСА – ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИ КОНТЕКСТ
Доц. д-р Искра Пантелеева, проф. д-р Беата Сковрон-Миелник, гл. ас. д-р Себастиан Наройчик..... 88

ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ И ИЗКУСТВЕНИЯТ ИНТЕЛЕКТ КАТО ДВИГАТЕЛИ НА НОВИТЕ ТЕНДЕНЦИИ В ТУРИЗМА
Доц. д-р Любка Илиева, проф. д.ик.н. Марина Алексеевна Измайлова 97

ИНОВАЦИОННИ ПОДХОДИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ТУРОПЕРАТОРСКАТА ДЕЙНОСТ
Доц. д-р Любомира Тодорова 105

СЕМЕЙНИЯТ БИЗНЕС В БЪЛГАРИЯ КАТО МОДЕЛ ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ТЪРГОВСКА ДЕЙНОСТ
Доц. д-р Петранка Мидова 112

ПРИНОС НА ИКОНОМИКАТА НА СПОДЕЛЯНЕТО ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ
Доц. д-р Петя Иванова..... 119

ИЗСЛЕДВАНЕ ПРИЛОЖЕНИЕТО НА АНАЛИЗА НА ГОЛЕМИ ДАННИ В ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ РИТЕЙЛ СЕКТОРА: ПРИМЕРИ ОТ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ
Доц. д-р Симеонка Петрова..... 127

THE ROLE OF DIGITAL ECOSYSTEMS IN ACCELERATING ENTREPRENEURIAL CAPACITY IN EMERGING ECONOMIES
Assoc. Prof., PhD Tatiana Bucos..... 137

ТУРИЗЪМ В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНА ИКОНОМИЧЕСКА И ГЕОПОЛИТИЧЕСКА КРИЗА
Доц. д-р Тихомир Личев..... 145

СОЦИАЛНАТА ИКОНОМИКА – ХАРАКТЕРИСТИКИ, ЦЕЛИ, ОБХВАТ
Гл. ас. д-р Ваня Ганева..... 151

ДИСПРОПОРЦИИ В ДИГИТАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА ТЪРГОВСКИЯ БИЗНЕС В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
Гл. ас. д-р Зоя Иванова, гл. ас. д-р Иван Маринов..... 158

СЪТРУДНИЧЕСТВОТО И ИНДУСТРИАЛНИТЕ ЕКОСИСТЕМИ КАТО ДВИГАТЕЛИ ЗА ИНОВАЦИИ И РАЗВИТИЕ НА МАЛКИ И СРЕДНИ ПРЕДПРИЯТИЯ
Гл. ас. д-р Ивайло Костов 166

THE INTRODUCTION OF THE EURO AND THE FUTURE OF RETAIL TRADE IN BULGARIA: ATTITUDES AND PROSPECTS
Head Assist. Prof. PhD, Ivan Marinov 173

СЪВРЕМЕННИ АГРОБИЗНЕС РЕШЕНИЯ В КОНТЕКСТА НА КРЪГОВАТА ИКОНОМИКА
Гл. ас. д-р Илияна Кръстева..... 181

ДИГИТАЛНО ПРЕПОЗИЦИОНИРАНЕ НА ТУРИСТИЧЕСКИТЕ ДЕСТИНАЦИИ: ИНОВАЦИИ, МАРКЕТИНГ И ИКОНОМИЧЕСКИ ЕФЕКТИ
Гл. ас. д-р Кристина Шопова, д-р Юлия Проценко 188

СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ОКОЛНАТА СРЕДА НА ГРИФИД ХОТЕЛИ
Гл. ас. д-р Павлин Павлов 196

ТЪРГОВСКИ КОМУНИКАЦИИ И ИЗПОЛЗВАНЕТО ИМ ОТ СЪВРЕМЕННИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ФИРМИ
Гл. ас. д-р Цветелина Кабакчиева 204

ДОВЕРИЕТО В СПОДЕЛЯНЕТО НА ЗНАНИЯ
Гл. ас. д-р Явор Станев 208

ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО В КОНТЕКСТА НА НАГЛАСИТЕ В БЪЛГАРСКОТО ОБЩЕСТВО И БИЗНЕС
Ас. д-р Александър Личев 217

ТЕНДЕНЦИИ ПРИ РЕГИСТРАЦИЯТА НА ДРУЖЕСТВА С ПРОМЕНЛИВ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ
Ас. д-р Елена Вълчева 225

ТЪРГОВСКИТЕ ФИРМИ В СВИЩОВ В ПЕРИОДА ОТ ОСВОБОЖДЕНИЕТО ДО ВОЙНИТЕ (1912-1918 Г.) – ОБЩ ПРЕГЛЕД
Преп. д-р Емилия Вачева 232

СПЕЦИФИКИ ПРИ „МОДУЛИРАНЕ“ НА ПРАВООТНОШЕНИЯТА В АДМИНИСТРАТИВНОНАКАЗАТЕЛНОТО ПРОИЗВОДСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ“ /ОБЗОР НА ПОРОЧНАТА САНКЦИОННА ПРАКТИКА
Преп. Игнат Папазов 240

ОБОГАТЯВАНЕТО НА ДЛЪЖНОСТТА – СТРАТЕГИЯ ЗА МОТИВАЦИЯ И ПРЕДПОСТАВКА ЗА ФОРМИРАНЕ НА НЕФОРМАЛНИ ИНОВАЦИОННИ МРЕЖИ
Докторант Анелия Станева 246

РЕТРОСПЕКТИВЕН АНАЛИЗ В РАЗВИТИЕТО НА ПОДХОДА ЛИДЕР КЪМ ВОМР
Докторант Аделина Ангелова 253

ПОТЕНЦИАЛ И ПЕРСПЕКТИВИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ГОЛФ ТУРИЗМА В БЪЛГАРИЯ
Докторант Ангел Ангелов 263

ТЕРИТОРИАЛНО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТОСТТА И РЕГИОНАЛНИ РАЗЛИЧИЯ В БАЛНЕО, СПА И УЕЛНЕС ТУРИЗМА В БЪЛГАРИЯ
Докторант Антоанета Христова, ас. д-р Бартош Марчинковски 270

ДИСБАЛАНСИ И ПАЗАРНИ ДЕФОРМАЦИИ НА ПОЗЕМЛЕНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ
Докторант Атанас Атанасов 278

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ ПОТЕНЦИАЛА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СЪВРЕМЕННИТЕ ЗЕМЕДЕЛСКИ СТОПАНСТВА В КОНТЕКСТА НА УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ
Докторант Боримил Шопов 285

КЛИМАТОЛЕЧЕНИЕТО КАТО СПЕЦИАЛИЗИРАНА ФОРМА НА ЗДРАВНИЯ ТУРИЗЪМ: ТЕОРЕТИЧЕН АНАЛИЗ И КОНЦЕПТУАЛНО ПОЗИЦИОНИРАНЕ
Докторант Ваня Стоева-Андонова..... 290

ОТ ЛИНЕЙНИЯ КЪМ КРЪГОВИЯ МОДЕЛ: КОНЦЕПТУАЛНИ ОСНОВИ И СЕКТОРНИ ПРОЯВЛЕНИЯ В ТУРИЗМА
Докторант Виктория Георгиева Джамбазка..... 297

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ – ОСНОВНИ НАПРАВЛЕНИЯ И ЦЕЛЕВИ ОРИЕНТИРИ
Докторант Деница Гъркова 306

ЗАЩО ESG НЕ РАБОТИ (И КАК ДА ГО НАПРАВИМ ДА РАБОТИ): КРИТИЧЕН АНАЛИЗ НА ESG ПРАКТИКИТЕ В МСП
Докторант Десислава Белева-Димитрова 313

МЕСТНОТО САМОУПРАВЛЕНИЕ КАТО ФАКТОР ЗА УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТТА НА ТУРИСТИЧЕСКИТЕ ДЕСТИНАЦИИ
Докторант Ива Пламенова Панайотова..... 324

ТЕХНОЛОГИЧНИТЕ ИНОВАЦИИ КАТО ФАКТОР ЗА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТ
Докторант Калин Борисов..... 332

ФИНАНСИРАНЕ НА ТУРИСТИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ ЧРЕЗ НПВУ И ЕВРОПЕЙСКИТЕ ФОНДОВЕ
Докторант Мария Иванова Павлова-Кондрова..... 340

ЗАПЛАХИ ЗА КОРПОРАТИВНАТА СИГУРНОСТ ПРЕД ТЪРГОВСКИЯ БИЗНЕС
Докторант Ралица Йовчева..... 349

ДИГИТАЛНИТЕ ТЕХНОЛОГИИ КАТО ФАКТОР ЗА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА ТУРИСТИЧЕСКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
Докторант Теодора Попова 357

РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИЯТА В БЪЛГАРИЯ – РЕТРОСПЕКТИВЕН АНАЛИЗ
Докторант Тихомир Георгиев..... 367

РОЛЯТА НА КЕТЪРИНГ ОБСЛУЖВАНЕТО КАТО ФАКТОР ЗА ПОВИШАВАНЕ АТРАКТИВНОСТТА НА ТУРИСТИЧЕСКИТЕ СЪБИТИЯ
Докторант Цветелина Петрова..... 375

СЪВРЕМЕННИ МЕТОДИЧЕСКИ ПОДХОДИ ПРИ РЕАЛИЗИРАНЕ НА УЧЕНИЧЕСКИ ТУРИСТИЧЕСКИ ПЪТУВАНИЯ
Докторант Цветелина Телбис 382

ИНТЕГРИРАНЕ НА КРЪГОВИ БИЗНЕС МОДЕЛИ В ПРЕДПРИЯТИЯТА КАТО ОСНОВА ЗА ПРЕХОД КЪМ ИНДУСТРИЯ 5.0
Докторант Захари Пенев..... 390

ESG PERFORMANCE AND MARKET VALUATION IN CHINA'S INDUSTRIAL SECTOR: THE MODERATING ROLE OF IDIOSYNCRATIC RISK
PhD student Yan Fu 398

R&D CAPITAL INTENSITY AND FIRM VALUE IN CHINA'S INDUSTRIAL SECTOR: EVIDENCE FROM OWNERSHIP HETEROGENEITY
PhD student Xinyue Du 412

UNMANNEDSTORES–НОВАТА КОНЦЕПЦИЯ В СВЕТОВНАТА ТЪРГОВСКА ПРАКТИКА
Студент Аница Декова 425

ОТРАСЛОВА СТРУКТУРА НА ИКОНОМИКАТА И НЕЙНОТО ЗНАЧЕНИЕ ЗА ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ
Студент Борислава Горецова 431

ВЛИЯНИЕТО НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ВЪРХУ УПРАВЛЕНСКИТЕ РЕШЕНИЯ В МАЛКИЯ БИЗНЕС
Студент Даяна Пламенова Лучева 441

ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

ELENA DALLES AND PHILANTHROPY IN BELLE ÉPOQUE: HERITAGE, SOCIAL IMPACT AND CULTURAL LEGACY
Prof. Dr. Hab. Silviu Miloiu 455

РЕСУРСНИ И ОРГАНИЗАЦИОННИ ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ВНЕДРЯВАНЕ НА ИИ-БАЗИРАНИ СИСТЕМИ В БЪЛГАРСКИТЕ ЧИТАЛИЩА
Доц. д-р Александрина Александрова, гл. ас. д-р Атанаска Решеткова, гл. ас. д-р Евгени Овчинников 487

ОТВЪД РЕКА ДУНАВ: НЕВИДИМИЯТ ИКОНОМИЧЕСКИ, ИНТЕЛЕКТУАЛЕН И КУЛТУРЕН МОСТ МЕЖДУ СВИЩОВ И БУКУРЕЩ ПРЕЗ ВЕКОВЕТЕ
Доц. д-р Александър Ганчев 495

КУЛТУРНОТО И ПРИРОДНОТО НАСЛЕДСТВО КАТО ОБЕКТ НА УСТОЙЧИВАТА ОТЧЕТНОСТ
Доц. д-р Галина Чиприянова, студент Emanuel Proenca Gomes, студент Rodrigo Miguel Gomes Rodrigues, студент Lara Alexandra De Paiva Tome, студент Miguel Angelo Bretes Pereira Carolo студент Santiago Pimenta Fernandes, студент Faisal S. A. Abulhatal 502

ПАРАДОКСИТЕ НА ЕДИН ТУРИСТИЧЕСКИ ОБЕКТ: РЕСТОРАНТ И БАР-ВАРИЕТЕ „ЦИГАНСКИ ТАБОР“ МЕЖДУ ЕТНИЧЕСКАТА КУЛТУРА И КОМЕРСИАЛНАТА ЕКЗОТИЗАЦИЯ
Доц. д-р Йелис Еролова, гл. ас. д-р Бехрин Шопова 509

РАЗВИТИЕ НА СТОПАНСКАТА ЕТИКА В БЪЛГАРИЯ
Доц. д-р Катя Личева 517

REMARKABLE, VETERAN AND MONUMENTAL TREES AS HERITAGE: RECOGNITION AND THE GOVERNANCE OF CARE IN SELECTED EUROPEAN JURISDICTIONS
Assoc. Prof. Lucia Nováková, PhD, Prof. Dr. Hab. Silviu Miloiu 522

ИНСТИТУЦИОНАЛНИЯТ МОДЕЛ НА СТОПАНСКАТА АКАДЕМИЯ „ДИМИТЪР А. ЦЕНОВ“ ЗА КАЧЕСТВО И УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ – 90 ГОДИНИ ЛИДЕРСТВО В ИКОНОМИЧЕСКОТО ОБРАЗОВАНИЕ НА СТРАНАТА
Доц. д-р Росица Колева 540

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ВНЕДРЯВАНЕТО НА ИНОВАЦИИ В КУЛТУРНИЯ ТУРИЗЪМ
Гл. ас. д-р Милен Атанасов, ас. д-р Йоана Константинова..... 550

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE EDUCATION SYSTEM
Senior Instructor PhD in Economic Sciences Fuad Jabbarov Zeydulla Oglu 558

POTENTIAL OF INTERNATIONAL LEGAL FRAMEWORKS PROTECTING INTRINSIC VALUES IN CULTURAL HERITAGE
Assistant Professor PhD Said Edaich 567

MANAGEMENT OF CULTURAL-RELIGIOUS HERITAGE: HISTORICAL, SPIRITUAL, AND INTERNATIONAL DIMENSIONS OF FÁTIMA AND CZĘSTOCHOWA
Katarzyna Łukaniszyn-Domaszewska, PhD, Katarzyna Mazur-Włodarczyk, PhD, Elżbieta Karaśq, PhD..... 576

INDUSTRY-ORIENTED CHINESE CRAFTS: AN EXPECTATIONS PERSPECTIVE
Katarzyna Mazur-Włodarczyk, PhD, Katarzyna Łukaniszyn-Domaszewska, PhD 588

WOMEN DONATIONS TO SWEDISH RELIGIOUS INSTITUTIONS
PhD student Ciocoiu Elena-Adriana 599

РОЛЯТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ЗА ОПАЗВАНЕТО НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО
Студент Димитрийка Атанасова Чакова 606

КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО КАТО РЕСУРС ЗА МЕСТНОТО ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ В МАЛКИТЕ ГРАДОВЕ
Студент Николина Кирякова 615

ДОВЕРИЕТО В СПОДЕЛЯНЕТО НА ЗНАНИЯ

Гл. ас. д-р Явор Станев[1]

Резюме: Споделянето на знания е най-важният процес в системата за управление на знанията в компанията. Протичането му е под влиянието на множество фактори, улесняващи или възпрепятстващи споделянето. В настоящето изследване се разглежда ролята и влиянието на доверието и основните му измерения (компетентност, доброжелателност, почтеност) върху процеса на споделяне на знанията в организацията.

Ключови думи: *доверие, знание, управление на знания, споделяне на знания*

JEL: D83

TRUST IN KNOWLEDGE SHARING

Chief assistant Yavor Stanev

Abstract: Knowledge sharing is the most important process in the knowledge management system in the company. Its course is influenced by many factors that facilitate or hinder sharing. This study examines the role and influence of trust and its main dimensions (competence, benevolence, integrity) on the process of knowledge sharing in the organization.

Key words: trust, knowledge, knowledge management, knowledge sharing

JEL: D83

Въведение

Днес знанията са най-важният и значим ресурс на бизнес организацията, а не капиталът или трудът (Ruggles, 1998). Те активно се използват при придобиване на конкурентни предимства и създаване на добавена стойност и служителите, които притежават повече и по-ценни знания, имат по-голяма стойност за компаниите. Тези знания им позволяват да правят иновации (Тодорова, 2024; Ismailov et al., 2024) и успешно да се конкурират с другите компании на пазара. Знанието играе ролята на ценен нематериален актив за създаване и поддържане на конкурентни предимства както за организациите, така и за отделните индивиди. Организациите все повече и по-пълно осъзнават важността на знанието и на споделянето на знания, тъй като знанието може да увеличи своята стойност, когато се споделя.

[1] y.stanev@uni-svishtov.bg, Стопанска академия „Д. А. Ценов“

Споделянето на знания е най-важният процес в системата за управление на знанията в организацията, но той не винаги се случва. Ниското ниво на споделяне тревожи мениджърите. Безпокойството допълнително се засилва в случаите, когато текучеството е голямо или когато критична маса от служители предстои да напусне компанията поради пенсиониране или други причини, при което те ще отнесат със себе си всички натрупани в тях знания.

Споделянето на знания е ключът към постигане и поддържане на конкурентно предимство, но то не е обичайна практика, а когато се случва, този процес не винаги протича гладко. Протичането на процеса на споделяне на знания търпи влиянието на редица фактори. Някои от тях улесняват неговото протичане, други възпрепятстват споделянето, а трети – в зависимост от контекста, могат да се разглеждат както като бариери, така и като улесняващи протичането на този процес фактори. Факторите, влияещи върху споделянето на знанието, са разнообразни, с различна степен на влияние върху протичането на този процес. Те включват комуникация, липса на време, организационна култура, страх, разлика в нивата на опит, възрастови, полови и образователни различия, доверие, стимули и награди и др., които не действат изолирано, а са преплетени и е много вероятно в организациите да се открият различни комбинации от тези фактори на споделянето на знания (Riege, 2005).

Споделянето на знания е индивидуален избор, а не задължение. Знанието принадлежи на индивида и той е този, който решава дали да го сподели с другите или не (Varamezov, 2023). Както отбелязва Riege (2005), не е възможно да се обсъжда споделянето на знания, без да се спомене думата доверие. Повечето служители е малко вероятно да споделят знанията си без чувство на доверие - доверие, че другите не злоупотребяват със знанията им, или доверие, че знанието е точно и достоверно поради източника на информация.

В настоящето изследване се разглежда ролята и влиянието на доверието и основните му измерения (компетентност, доброжелателност, почтеност) върху процеса на споделяне на знанията в организацията.

Знания и споделяне на знания

Знанието като социална конструкция не е нова концепция, но през последните две-три десетилетия интересът към нея нарасна поради значението й за просперитета на бизнес организациите и ролята й за придобиване на конкурентни предимства. Знанието се разбира като способност за притежаване на данни, информация, идеи, факти, истини или принципи относно събития, области, предмети, сценарии, дейности или явления (Madugu & Manaf, 2018). Smith & Bollinger (2001) определят знанието като способност на индивида да интерпретира информация според собствения си опит и умения. Знанието е неосезаем актив и е трудно за измерване. То е важна част от

стратегическите активи на компанията и притежаването му дава възможност тя успешно да се конкурира с другите компании на пазара.

Знанието на бизнес организацията е неподражаемо (уникално), рядко (поради зависимостта си от опита и знанията на настоящи и минали служители), ценно (поради способността си да добавя стойност към продуктите и получаването на стратегическо предимство) и незаменимо, поради синергията на служителите, която не може да бъде възпроизведена (Smith & Bollinger, 2001). Източник на организационните знания са индивидуалните знания на служителите. Индивидуалните знания, притежавани от служителите, могат да добавят стойност към продукта, клиента и на свой ред организацията (Ipe, 2003).

Знанието е два основни вида – явно и скрито знание. Те взаимно се допълват, като и двата типа знания са важни за организацията и разбирането на единия тип не е пълно без разбирането на другия (Varamezov, 2024). Всъщност, знанието се създава от взаимодействието между скрити и явни знания. Явните знания са лесни за изразяване, разбиране, записване, обработка, съхраняване и споделяне. Те са публични и широко известни и лесно могат да се предадат от един служител на друг в пределите на бизнес организацията чрез писмена или устна комуникация. Натрупването на явни знания формира основата на скритите знания, които са по-слабо позната, нетрадиционна форма на познание. Скритите знания са неартикулираната част от знанията и съществуват в съзнанието на индивида (мисли, идеи, гледни точки, възгледи, вярвания, ценности, преживявания). Те са трудни за прехвърляне от един служител на друг или за съхраняване и тяхното обяснение и формализиране често е проблематично. Те се придобиват чрез обучение, работни практики, споделяне на опит, наблюдение и подражание, от реални преживявания и социални взаимодействия. Проявяват се чрез начина на поведение на индивида.

Знанията, явни и скрити, са източник на конкурентно предимство само ако се управляват правилно и ефективно. Khosravi et al. (2019) дефинират управлението на знанието като систематичен подход за придобиване, консолидиране и разпространяване на знания в организацията, а Tan (2000) го описва като процес на систематично и активно управление и използване на запасите от знания в една организация. Управлението на знанията включва в себе си различни процеси, но три от тях са основни за неговия успех - придобиване на знания, споделяне на знания и използване на знания. Чрез управление на знанията организациите извличат стойност от своя основен интелектуални актив - знанията. Ползите от управлението на знанието са разнообразни и се проявяват както на индивидуално, така и на организационно ниво - непрекъснат организационен растеж и дългосрочна устойчивост, решаване на бизнес проблеми (Riege, 2005; Wang & Noe, 2010), подобряване на пазарното представяне, поддържане на конкурентоспособност и рента-

билност (Hsu, 2008; Riege, 2005), подобряване на индивидуалното представяне и др. Различни проучвания обаче показват, че посочените ползи от управлението на знанията могат да бъдат постигнати само ако знанията бъдат споделени сред членовете на организацията (Zhang et al., 2014).

Може да се твърди, че единствения начин знанията на служителите да се превърнат в организационни знания е тяхното споделяне. Споделянето на знания сред служителите на компанията стои в основата на управлението на знанията. То може да се определи като култура на социално взаимодействие, включваща обмен на знания, опит и умения на служителите в целия отдел или организация (Alhawary et al., 2017). Споделянето на знания е един от основните процеси на управлението на знанията и ключ към организационното и индивидуалното развитие (Alavi & Leidner, 2001). Това е процесът на обмен и прехвърляне на съществуващи знания и идеи между хората с цел създаване на нови знания и идеи (Syed et al., 2009). Споделянето на знания включва обмен на знания между служителите, различните звена на компанията, както и между различни компании. В този смисъл споделянето на знания може да се разглежда на различни равнища – индивидуално, вътрешноорганизационно и междуорганизационно. Според Khosravi et al. (2019) основната цел на споделянето на знания е да осигури необходимата основа за реализиране на управление на знанието.

Доверието като мотивиращ фактор и бариера пред споделянето на знания

Макар емпиричните проучвания да показват, че споделянето на знания осигурява много ползи както за отделните индивиди, така и за организациите, споделянето не винаги протича гладко и е изправено пред редица бариери. Както бе отбелязано по-горе, споделянето на знания е най-важният, но същевременно и най-трудният процес в системата на управление на знанието, поради многобройните бариери, стоящи пред него. В много изследвания липсата на доверие се посочва като една от най-важните и труднопреодолими пречки пред вътрешноорганизационното споделяне на знания (Varamezov, 2024; Seba et al., 2012). Липсата на доверие демотивира служителите да споделят знанията си в организацията. Ниските нива на доверие и особено наличието на недоверие могат да доведат до осуетяване на всяка инициатива в областта на споделянето на знания.

В същото време доверието се разглежда и като фактор, улесняващ протичането на процеса на споделяне на знанието (Skaik & Othman, 2014). Служителите, които изпитват доверие помежду си, са в състояние да се включат в по-отворени и ефективни процеси на обмен на знания. Нивото на доверие, което съществува между отделните индивиди, в рамките на отделните екипи или звена на организацията, както и между тях, влияе върху ефективността на споделянето на знания в цялата организация. Доверието

води до по-висока степен на откритост между служителите, насърчава споделянето на знания и желанието за сътрудничество с колегите. Освен това, когато има доверие, хората са по-склонни да се изслушват и да усвояват взаимно знанията си (Mayer et al., 1995). Следователно с основание може да се твърди, че доверието има положително влияние върху споделянето на знания.

Според Hislop et al. (2018), ако съществува доверие, е вероятно индивидът едностранно да предоставя своите знания на друг с очакването, че това действие ще бъде реципрочно в някакъв момент в бъдещето. В случая доверието включва елемент на риск, като служителят, предоставящ знания, е уязвим, тъй като очаква да получи нещо в замяна, а неговият колега може да действа опортюнистично и да не предостави нищо насреща. Доверието се основава на очакване за реципрочност или взаимна изгода. Следователно споделянето на знания въз основа на доверие може да включва неизбежен елемент на несигурност и може да бъде процес, който произвежда и се оформя от емоция (Hislop et al., 2018). Дори в случаите, когато поведението на отсрещната страна (получателят на знанието) е реципрочно, съществува елемент на несигурност по отношение на полезността на полученото знание.

Доверието е сложна концепция с много измерения и е трудна за дефиниране. Chiu et al. (2006) разглеждат доверието като общоприет набор от ценности, норми и принципи, следвани от членовете на дадена общност, което увеличава споделянето на знания. Mayer et al. (1995) определят доверието като вярата на човека в и желанието да зависи от друга страна. Според тях трите ключови измерения на доверието са почтеност, доброжелателност и компетентност. Компетентността се отнася до знанията, уменията и компетенциите, които служителят е придобил и които му позволяват да притежава влияние в определена област. Доброжелателността най-общо изразява загрижеността на индивида за благополучието на другите. Почтеността има различни етични компоненти, като откритост, справедливост и честност. Всяко от тези измерения може да варира независимо от другите; това не означава, че те не са свързани помежду си, но те са разделими (Mayer et al., 1995). В повечето случаи стойностите на тези компоненти са силно и положително свързани с нивото, плътността и качеството на споделяне на знания (Usoro et al., 2007). В свое изследване, посветено на доверието, Wang & Noe (2010) стигат до извода, че хората са по-малко склонни да споделят знания с тези, които възприемат като компетентни, и повече с онези, които възприемат като честни и справедливи. Споделянето на знания обаче протича най-ефективно, когато получателят на знания разглежда притежателя на знания едновременно като почтен, добронамерен и компетентен колега (Bakker et al., 2006).

Доколко важно е доверието и неговите измерения в процеса на споделяне на знания зависи силно от естеството на самото знание. Когато знание-

то е просто и ясно, то не се нуждае от значително доверие, основано на компетентност, в притежателя на знания, макар че може да изисква доверие, основано на добронамереност. В своето проучване Bakker et al. (2006) установяват, че при споделянето на явни знания доверието, основано на компетентност, е по-малко важно. В същото време по отношение на скритите знания изискванията към доверието, основано както на компетентност, така и на добронамереност, са значително по-високи. Becerra et al. (2008) установяват, че доверието е по-тясно свързано със споделянето на скрито, отколкото на явно знание. Колкото по-високо е нивото на доверие, толкова хората са по-склонни да се включат в дейности за споделяне на знания и колкото повече хора участват в дейности на споделяне на знания, толкова повече нивото на доверие в служителите се увеличава.

Доверието в компетентността на човека и в доброжелателността на човека всъщност са двете форми на междуличностно доверие (Abrams et al., 2003) и те позволяват ефективно създаване и споделяне на знания. Близко да това разбиране са и Cook & Wall (1980), които разглеждат доверието като „вяра в благонадеждните намерения на другите“ и „увереност в способностите на другите“. Вярата, че другите ще действат по грижовен начин, е най-важният аспект на междуличностното доверие (Rempel et al., 1985). Morrow et al. (2004) определят доверието като психологическа нагласа, която влияе върху намеренията и поведението на човека. То включва преки и повтарящи се отношения, общи ценности и норми, взаимна зависимост и вяра в справедливостта и добросъвестността на другата страна. Доверието е взаимно разбиране на добрите намерения и желания на другите и води до гладко протичане на процеса на споделяне на знания (Hsu et al., 2007). С други думи, доверието влияе върху очакванията на човека относно бъдещото поведение на друг човек. Доверието може да се развие не само в отделни хора, но и в групи, екипи или организации и тези видове доверие могат да имат също толкова важно влияние върху желанието на човек да споделя знания с другите (Hislop et al., 2018).

Когато доверието се разглежда в контекста на споделяне на знанието, е необходимо да се прави разлика между два типа доверие – междуличностно доверие и доверие в институцията. Първият тип доверие възниква на базата на повтарящи се социални взаимодействия между притежателя и получателя на знания, които са в състояние да предвидят какво да очакват и как ще се държи другата страна (Ardichvili et al., 2003). Споделянето на знания се дължи на изградените лични взаимоотношения и продължителността на връзката между служителите, работещи заедно в дадена компания. Това означава, че както доверието, основано на добронамереност, така и доверието, основано на компетентност, зависят от продължителността на времето, през което служителите са работили един с друг. Развиването на лични взаимоотношения от своя страна също може да изгради и развива междуличностното доверие. Доверието в институцията е вярата в нейните цели и

визия и вярата, че действията на институцията ще бъдат в полза на служителите.

Доверието се основава на вярата, че другият човек е добронамерен, компетентен, честен или предвидим в конкретна ситуация (Mayer et al., 1995). В контекста на споделянето на знанието се предполага, че доверчивият човек е по-склонен и с по-голямо желание ще предаде своите знания на другите. В този смисъл, доверието се разглежда като благоприятстващ процеса на споделяне на знания фактор. Резултатите от редица проучвания показват, че доверието улеснява споделянето на знания между служителите (Levin et al., 2006), че то е важен мотивиращ фактор и е положително свързано със споделянето на знания в организациите (Al-Alawi et al., 2007; Hejase et al., 2014). Доверието е фундаментално условие за „висококачествени връзки“ между служителите (Dutton & Heaphy, 2003), а добрите взаимоотношения и взаимодействия всъщност стоят в основата на доверието. Взаимодействието лице в лице е важно за създаването, поддържането и развитието на доверие. То позволява на служителите да се свържат на много по-дълбоко ниво и да изградят взаимно доверие. В същото време доверието влияе силно върху поведението на хората, върху това, как те взаимодействат и общуват един с друг.

Заключение

Резултатите от проучването на литературата в областта на управлението на знанията и в частност, на тяхното споделяне, недвусмислено показаха, че доверието е един от основните фактори, влияещи върху намеренията и поведението на служителите в процеса на споделяне на знания. В зависимост от контекста, чрез своите измерения (добронамереност, компетентност, почтеност) то е или труднопреодолима бариера пред успешното споделяне на знания между служителите, или улеснява неговото протичане.

За да останат конкурентоспособни, организациите трябва непрекъснато да актуализират своите знания. Споделянето на знания не само води до обмен на знания между служителите, но и до създаване на нови знания. Този процес може значително да се подобри, ако ръководството на компанията изгради среда, в която доминират взаимното доверие и приятелските отношения между служителите. Среда, която насърчава споделянето и в която служителите ще се чувстват спокойни и в безопасност, споделяйки знанията си. За да бъде създадено, споделено и използвано знанието, е необходимо да се развиват взаимоотношенията и доверието сред членовете на организацията и да се изгради подходяща култура, която насърчава служителите да споделят своите знания.

Използвана литература

Тодорова, Л. (2024). Иновациите в туризма. Свищов: Академично издателство – Ценов. (Todorova, L. (2024). Inovatsiite v turizma. Svishtov: Akademichno izdatelstvo – Tsenov.)

Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E., & Levin, D. Z. (2003). Nurturing interpersonal trust in knowledge-sharing networks. Academy of Management Perspectives, 17(4), pp. 64-77.

Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. Journal of knowledge management, 11(2), pp. 22-42.

Alavi, M. & Leidner, D. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. MIS Quarterly, 25(1), pp. 107-136.

Alhawary, F. A., Abu-Rumman, A. H., & Alshamaileh, M. O. (2017). Determinant factors of knowledge sharing among academic staff in the Jordanian Universities. European Journal of Social Sciences, 55(4), pp. 415-426.

Ardichvili, A., Page, V., & Wentling, T. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. Journal of knowledge management, 7(1), pp. 64-77.

Bakker, M., Leenders, R.T.A.J., Gabbay, S.M., Kratzer, J., & Van Engelen, J.M.L. (2006). Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects. The Learning Organization, 13 (6), pp. 594-605.

Becerra, M., Lunnan, R., & Huemer, L. (2008). Trustworthiness, risk, and the transfer of tacit and explicit knowledge between alliance partners. Journal of Management Studies, 45(4), pp. 691-713.

Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E. T. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. Decision support systems, 42(3), pp. 1872-1888.

Cook, J., Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. Journal of Occupational Psychology, 53, pp.39–52.

Dutton, J.E. & Heaphy, E.D. (2003) The Power of High-Quality Connections. In: Cameron, K. and Dutton, J., Eds., Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline, Berrett-Koehler Publishers, pp. 262-278.

Hejase, H., Haddad, Z., Hamdar, B., Ali, R. A., Hejase, A. J., & Beyrouti, N. (2014). Knowledge sharing: Assessment of factors affecting employee'motivation and behavior in the Lebanese organizations. Journal of Scientific Research and Reports, 3(12), pp. 1549-1593.

Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). Knowledge Management in Organizations. A critical introduction. Fourth edition. Oxford University Press.

Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. International journal of human-computer studies, 65(2), pp. 153-169.

Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. Human Resource Development Review, 2(4), pp. 337-359.

Ismailov, T., Ilieva, L., Todorova, L., & Marinov, M. (2024). Implementing Innovations That Provide Sustainable Solutions in the Tourism Sector. Revista de Gestao Social e Ambiental (Environmental and Social Management Journal), 18(11), pp.1-16.

Khosravi, A., Safari, N., Esfandiari, A., Keshmiri, S., & Danesh, F. (2019). Bushehr University of Medical Sciences physicians: Role of individual, organizational and technical factors affecting knowledge sharing. African Journal of Business Management, 13(11), pp. 384-395.

Levin, D. Z., Whitener, E. M., & Cross, R. (2006). Perceived trustworthiness of knowledge sources: The moderating impact of relationship length. Journal of applied psychology, 91(5), 1163.

Madugu, U., & Manaf, H. A. (2018). An X-ray of the Factors Influencing Individual Knowledge Sharing: A Confirmatory Factor Analysis. Information and Knowledge Management 8(10), pp.1-11.
Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoormann, F.D. (1995). An integrative model of organisational trust. Academy of Management Review, 20, pp. 709–734.
Morrow, J.L., Hansen, M.H., & Pearson, A.W. (2004). The cognitive and affective antecedents of general trust within cooperative organizations. Journal of Management Issues, 16(1), pp. 48-64.
Rempel, J.K, Holmes, J.G., & Zanna, M.P. (1985). Trust in close relationships. Journal of Personality and Social Psychology, 49(1), pp. 95–112.
Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge sharing barriers managers must consider. Journal of Knowledge Management, 9(3), pp. 18-35.
Ruggles, R. (1998). The state of the notion: Knowledge management in practice. California Management Review, 40(3), pp. 80-89.
Seba, I., Rowley, J., & Delbridge, R. (2012), Knowledge sharing in the Dubai police force. Journal of Knowledge Management, 16(1), pp. 114-128.
Smith, R.D., & Bollinger, A.S. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. Journal of Knowledge Management, 5(1), pp. 8-18.
Syed, S. A., Zaini, A., Noormala, A. I. & Zahariah, M. Z. (2009). Assessing knowledge sharing behavior among employees in SMEs: An empirical study. International Business Research, 2(2), pp. 115- 122.
Tan, J., (2000). Knowledge Management – just more buzzwords? British Journal of Administrative Management, 19(March/April), pp.10-11.
Usoro, A., Sharratt, M. W., Tsui, E., & Shekhar, S. (2007). Trust as an antecedent to knowledge sharing in virtual communities of practice. Knowledge Management Research & Practice, 5(3), pp. 199-212.
Varamezov, L. (2023). Knowledge Sharing in Bulgarian Companies: Motivating Factors. Economic and Social Development: Book of Proceedings, pp. 1-12.
Varamezov, L. (2024). Knowledge Sharing Barriers in Bulgarian Companies - an Empirical Study. Strategies for Policy in Science and Education, 32 (3), pp. 72-85.
Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human resource management review, 20(2), pp. 115-131.
Zhang, X., De Pablos, P. O., & Xu, Q. (2014). Culture effects on the knowledge sharing in multi-national virtual classes: A mixed method. Computers in Human Behavior, 31, pp. 491-498.