

РЕЦЕНЗИЯ

на
докторската дисертация на Александра Голубович-Стоянович
на тема: „Нови стратегии за лидерство и тяхното влияние върху комуникацията на
служителите в организацията”
с научни ръководители проф. д.пс.н Снежана Илиева и проф. д-р Миряна Маркович

Професионално направление: “Психология”, шифър 3.2.
Научна специалност „Организационна психология“

Рецензент: Проф. д.пс.н. Толя Стоицова
Нов български университет

Александра Станкович е докторант по организационна психология във Философски факултет на Софийски университет „Св. Кл. Охридски“. Прави много добро впечатление, че докторант Станкович владее отлично английски език, което й дава възможност да следи развитието на научната литература и като чуждестранен докторант да напише дисертацията си на английски.

Представеният за рецензиране дисертационен труд е структуриран в четири основни глави, придружени с въведение, заключение, библиография и приложения. Дисертацията е в обем от 254 страници. От общо 122 научни източника, които докторантът е използвал при разработването на дисертацията си, няколко са на сръбски език, всички останали са на английски език. Дисертационният труд е широко онагледен с 15 фигури и 155 таблици, свързани с представяне на резултатите от сериозното емпирично изследване.

Прегледан и реферирани са не малък обем от източници, свързани с проблематиката на дисертацията. Докторантът познава добре научната литература в областта, в която разработва темата си.

Във въведението докторант Стоянович представя предмета си на изследване – влиянието на различни лидерски стилове върху комуникацията на служителите в

организацията, като посочва актуалността и важността на проучвания проблем. Докторантът защитава тезата, че организацията оформя специфичния стил на лидерство от страна на мениджърите. Посочена е основната цел на дисертацията и накратко е представено съдържанието на главите в нея.

Първите две глави са теоретични. В тях проличава умението на докторанта да реферира целенасочено теоретични възгледи, свързани с ключови понятия по темата, която разработва.

Първа глава, посветена на лидерството и лидерските стилове, проследява в исторически план развитието на дефинирането на понятието лидерство, ролята на лидерите в организациите, както и техните персонални характеристики и компетенции. Сериозен параграф в тази глава е този за лидерските стилове, основен концепт от заглавието на дисертационната работа. Представени са 4 основни критерия, според които лидерските стилове могат да бъде разграничени на класически и модерни стилове на управление. Във връзка с емпиричното изследване, логично, ударение е поставено върху модерните лидерски стилове. Добро впечатление ми направи, че в последвалата характеристика на лидерите и техните компетентности, докторант Стоянович използва съвременни научни източници от 2007 и 2009 г. като в таблици е представила в сравнителен план развитието им от първите изследвания – тези на Стокдил от 1948 г. до Бас 1981. По-голямо внимание е обърнато на съдържателната страна на стиловете на лидиране – либерален, автократичен, партиципативен, транзакционен, трансформационен, харизматичен, бюрократичен или формален и демократичен. Както се вижда от изброяването – засегната е цялата основна съвременна палитра от теоретични възгледи за лидерските стилове. Специално внимание искам да обърна на последния параграф в първа глава, който приятно ме впечатли. Става въпрос за виртуалното лидерство, получило популярност през последните години, включително и у нас.

Втора глава продължава логиката на изясняване на основните концепти от титула на дисертацията като се фокусира върху проблемите на комуникацията в организациите с ударение на комуникационните стратегии, които използват лидерите в управлението. По отношение на теориите за комуникационните стратегии, въпреки, че изчерпателно са представени вътрешните и външните дименсии на бизнес комуникацията, адекватно

докторант Стоянович поставя ударение върху вътрешните дименции (с. 61). Отлично впечатление ми направи изясняването на различията във вътрешната комуникация в традиционните и виртуалните компании, на което е посветен отделен параграф от дисертацията (с.65). Не са пренебрегнати и конфликтите в комуникацията в организациите като е обърнато внимание на възможните бариери като селективност при слушане, доверие/недоверие между участниците, семантични проблеми, статусни различия, дефицит от време и други.

Третата глава представя методологията на изследването. В отделни параграфи, прецизно от изследователска гледна точка докторант Стоянович изяснява последователно изследователските цели и хипотези, методите за изучаване и начина на обработка на първичните данни, както и описанието на извадката. Преценявам тази глава като много добра. Смятам, че в нея докторантът се представя като завършен добър изследовател. Използвани са методи по отделно за лидери (1 въпросник) и 3 въпросника за сътрудници. Използван е и методът на наблюдение за преценка на „актуалното състояние на избраните организации по отношение на лидерските характеристики и стилове както и комуникацията между служителите“ (с.83). По отношение на статистическите методи не е посочена конкретната програма, но са използвани адекватните методи за обработка на данни в социалните науки като корелационен анализ, анализ на вариациите (ANOVA), регресионен анализ като вътрешната консистентност на методите е измерена с Алфа на Кронбах.

Още от описанието на извадката за мен стана ясно колко трудоемко изследване е провела докторант Стоянович – с 49 лидери от избрани организации и 207 служители, които пряко работят с лидерите си. Също отлично впечатление ми направи нещо, което не винаги се случва в дисертационни изследвания, че и двете извадки са балансирани по пол. В извадката на лидерите участват 22 мъже и 24 жени и в тази на служителите – 92 мъже и 98 жени. Това е важно, защото дава възможност за коректно разделяне и сравняване на данните в подгрупи по пол. По отношение на възрастта изследваните лица са в ранна зряла възраст за лидерите, средно около 40-годишни и по-ниска, но близка, е средната възраст за служителите – около 37-годишни.

Четвъртата глава е най-съществената – резултати и интерпретация на данните от изследването. Невъзможно е, а и не е необходимо да с спирам на всички резултати. Ще подчертая само някои, които ми направиха впечатление. Интересна и вероятна е интерпретацията на докторант Стоянович, че мениджърите са отговорили на въпросите по социално желан начин, за да се представят във възможно най-добра светлина. От този извод личи и изследователската коректност на автора. По отношение на комуникацията между лидери и служители резултатите са социално благоприятни – „една възможна интерпретация ... е, че такива резултати показват, че повечето от служителите са удовлетворени от комуникацията и взаимоотношенията си с преките ръководители“ (с. 108).

Макар и логичен, за мен впечатляващ е един резултат за връзката между равнището на образование и характера на взаимоотношения между лидери и служители: По-високото образование на служителите води до по-добри взаимоотношения, неформална и хоризонтална комуникация с лидерите (с.110). Друг съществен резултат според мен е, че по отношение на проблемите в комуникацията, причините за възникването им основно се заключават в липсата на информация, неяснота на информацията, неprecизна информация и накрая – различна интерпретация на получената информацията. Малко изненадващ за мен е резултатът, че межкултурните различия влияят слабо върху комуникацията.

Резултатите от изследването потвърждават четирите частни хипотези, а именно: 1. Индивидуалните черти на лидера оказват съществено влияние върху ефективността на лидера; 2. Жените са по-добри лидери от мъжете, защото осъществяват по-добра комуникация със служителите; 3. Бизнес резултатите на дадена организация зависят от лидерската стратегия, с която тази организация отговаря на външните и вътрешните промени в опита си да постигне своите цели и 4. Едни и същи лидерски стилове могат да се използват както в традиционните, така и във виртуалните организации.

В заключение, докторант Александра Стоянович потвърждава общата си теза, че добрата комуникация на лидера със служителите е ключът към успеха на всяка организация.

Моите изводи за четвъртата емпирична глава на дисертацията са:

1. Актуално проучване по особено съществен и съвременен проблем, какъвто е управлението на организациите и прилагането на различни стилове на лидиране. Сполучлив момент е разделянето на извадките по пол и сравняването помежду им.
2. Адекватен избор на методики и дизайн на изследване. Ясна процедура на проучване, извършена на много високо изследователско ниво от докторант Сточнович в реални и виртуални организации.
3. Точна и премерена интерпретация на данните, съчетана с добри обобщения на основните резултати.

Заключението сумира получените резултати като повтаря част от основните изводи. За мен приложенията са много интересни, особено графичните изображения. Със сигурност те щяха много добре да стоят в основния текст на дисертацията, защото са особено информативни и онагледяващи. А можеше част от таблиците – напр. като тази с регресивния анализ да се премести в приложение. Споменавам го не като критична бележка, а просто като мое предпочитание. Добро впечатление правят още два момента в текста на дисертацията. Първо, че на основата на резултатите от собственото си изследване, докторантът формулира препоръки за практиката. И второ, коректно са представени и ограниченията на изследването.

Авторефератът – доста подробен, точно представя дисертационния труд. Формулирани са четири приноси момента, които приемам като съдържание. Като формулировка биха могли да бъдат по-лаконични и прецизирани.

Докторант Александра Голубович-Стоянович е публикувала четири научни доклада в сборници от международни конференции.

Преди заключението искам да изкажа удовлетворението си, че основната част от забележките ми като вътрешен рецензент по време на апробацията на дисертацията, са отчетени. За мен особено важно беше преструктурирането на труда и адекватно наименоване на основните глави в него. В това отношение докторантът се е справил отлично. Взимането под внимание на забележките, ми показва, че Стоянович е отворена към страничен критичен научен поглед. Искам да маркирам две малки бележки.

1. Както споменах приносите можеха да бъдат по-изчистени като формулировка, а не толкова обстоятелствени.
2. Основната теза на дисертацията, изнесена както трябва още в уводната част, е наречена хипотеза. Същото наименование се запазва и в препратката в заключителните изводи.

Заключение:

Докторант Александра Голубович-Стоянович представя сериозно разработен теоретико-емпиричен дисертационен труд. Изследването е прецизно от гледна точка на избор на методики, статистическа обработка на данните, процедура и дизайн. Обобщените изводи отговарят точно на получените резултатите. Английският език и стилът, на който е написана дисертацията е отличен – издържан от научна и терминологична гледна точка и едновременно с това – ясен и разбираем. Бележките ми са насочени към бъдещото развитие на докторанта като изследовател и не омаловажават безспорните достойнства на дисертацията.

Авторефератът представя точно съдържанието на дисертацията с приносите в нея. Докторантът е публикувал необходимите според закона научни материали по темата на дисертационния труд. Без съмнение дисертацията удовлетворява високите изисквания за исканата степен и затова предлагам на уважаемите колеги от научното жури да присъдим образователната и научната степен „Доктор“ на Александра Голубович-Стоянович за дисертацията ѝ на тема „Нови стратегии за лидерство и тяхното влияние върху комуникацията на служителите в организацията“.

5.06.2017

Рецензент:

Проф. д.пс.н. Толя Стоицова