

РЕЦЕНЗИЯ

на
докторската дисертация на Юлика Марио Новкова
на тема: „ЛИЧНОСТНИ ДЕТЕРМИНАНТИ НА ИНОВАЦИОННИТЕ НАГЛАСИ
ПРИ МЕНИДЖЪРИ”
с научен ръководител проф. д.пс.н Крум Крумов
Професионално направление: шифър 3.2. Психология
Научна специалност „Организационна психология“

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

Юлика Новкова е докторант по организационна психология в Катедра по Социална, организационна, клинична и педагогическа психология, Философски факултет на Софийски университет „Св. Кл. Охридски“. Завършила е психология в Софийския университет и след успешни защиты е придобила бакалавърска и магистърска степен. Много добро впечатление прави, че докторант Новкова е участвала активно в дейността на Философски факултет – проектна и организационна. Тя има и опит в преподавателска дейност – в СУ и ВУЗФ, София. Похвална е и практическата дейност на докторанта – в бизнес тренинги и обучения. Владее английски, руски и немски език

Представеният за рецензиране дисертационен труд е структуриран в две части, включващи общо пет глави. Първата част се състои от 3 глави, а втората – от 2. Текстът е придружен с увод, заключение, използвана литература и приложение. Обемът на дисертацията е доста голям – 252 страници без приложенията. Впечатлява списъкът на използваната литература от докторант Новкова – 219 научни източника, в които значително преобладават тези на английски език. Това ми дава основание да преценя, че докторантът познава много добре научната литература в областта, в която разработва темата си, включително най-съвременните публикации. Дисертацията е отлично онагледена – съдържа 22 таблици, 26 фигури и 3 графики.

Уводът е доста кратък, без да е формулирана експлицитно основната теза, която се защитава, но е изложен изследователският фокус, който обхваща „когнитивните процеси, осъзнатостта и изкристализиралата представа за иновативност“.(с.7 от дисертацията).

Извън съмнение за мен е актуалността и дисертабилността на темата, която разработва докторант Юлика Новкова.

Без да преразказвам съдържанието на главите, ще поставя някои акценти, които представят същността на работата. Цялата първа част е посветена на проблемите, свързани с иновациите и субективните възприятия за иновативност на мениджърите при управление на бизнеса. И трите глави в част I са теоретични, свързани добре в логическа последователност. Значението на иновациите в управлението на бизнеса е фокус на първата глава. В нея добре са представени същността, характеристиките и функциите на иновациите, както и накратко – моделите за класификация на иновациите. За мен особено интересни и сполучливи са завършващите главата параграфи, а именно: 6.2. Субективно възприятие за иновациите, иновативност и категории последователи (с. 39) и 6.3. Социална система и парадокс за потребност от иновации (с. 44). В тях докторантът успешно е представил най съвременните възгледи в научната литература по разглежданите проблеми.

След изясняване същността на иновациите и ролята им за управлението на бизнеса, логически следва втората глава, посветена на характеристиките на иновационните мениджърски нагласи. В текста са представени основните моменти, свързани с изясняване същността, функциите, формирането и възможностите за промяна на нагласите.

Третата глава отново логично се свързва с първите две и засяга анализа на детерминантите на иновативното мениджърско управление. Искам да отбележа доброто представяне на психологическите особености на иновативната личност, при което е използван и класическият модел на т.нар. Големите пет фактора.

Моят извод в заключение на част I е, че докторант Юлика Новкова добре познава и реферира научната литература по основните конструкти, свързани с темата на дисертацията и умее да ги представя ясно и адекватно.

Втората част на дисертацията очаквано е авторова и най-същностна. В четвърта глава докторантът представя дизайна, методологията и обекта на изследването като въведение към същността на емпиричното проучване. В теоретичната рамка, ясно се заявява, че „Модерното бизнес управление изисква от съвременния мениджър да се справя с предизвикателства от личностен, организационен, групов, производствен, вътрешно-комуникационен и външно-комуникационен план“ (с. 16 от автореферата). В

дисертацията тези предизвикателства са добре описани. Изведени са и личностните черти от модела на Големите 5 фактора и съответно – иновационното мениджърско поведение, за да се стигне до методичната част на изследването. Представени са две основни цели: 1....“да се изведе обобщен профил на иновативния мениджър, на база данните от изследването, който да отразява успешните личностни и демографски характеристики, водещи до повишаване на иновационните нагласи на мениджърите“ (с. 129 от дисертацията) и 2. „...да се проследят кои характеристики в модела са най-силни предиктори на иновационните нагласи и повишават присъщата готовност на мениджърите да приемат „новото“ (с.130). За постигане на целите са предложени 6 конкретни задачи и са формулирани 6 хипотези, подразделени на под-хипотези.

Искам да подчертая, че още от дизайна проличава амбициозността на докторант Юлика Новкова да обхване максимално детайлно в изследването си характеристиките на „новите“ мениджъри, както ги нарича, които допринасят за въвеждане на иновациите и ефективно управление на организациите.

Извадката от изследвани лица бих казала, че е много голяма за психологично изследвана – 968 души, представени по демографски характеристики на таблица 7 (с. 137-138). Инструментариумът на изследването включва батерия от въпросници със 7 оригинални скали, конструирани специално за дисертационното емпирично проучване. Без да изброявам всички скали, че изтъкна крайния резултат от обобщаване на скалите, от въпросника за оценка на личностните и демографски характеристики, влияещи върху субективната иновативност вследствие на приложения факторен анализ. Те са следните 7 скали: Иновативност ($\alpha=0.87$; 12 айтема); Ригидност ($\alpha=0.84$; 8 айтема); Висок емоционален самоконтрол ($\alpha= 0.88$; 11 айтема); Нисък емоционален самоконтрол ($\alpha= 0.75$; 6 айтема); Висока активност ($\alpha= 0.80$; 20 айтема); Инертност ($\alpha = 0.69$; 12 айтема) и Склонност към риск ($\alpha = 0.80$; 10 айтема).

Много добро впечатление ми направи изследователската коректност на докторанта, който детайлно обсъжда в края на четвърта глава основните теоретични и методологични ограничения (с. 166-167).

Петата глава, с титул “Анализ на личностните и демографските характеристики, детерминиращи иновационните нагласи на мениджърите“ (с. 167) е най-съществената –

резултати и интерпретация на данните от собственото изследване. Предложен е доста сложен структурен модел за връзките между променливите, който е онагледен с графика на с.180. Невъзможно е, а и не е необходимо, да се спират на всички резултати. Извършен е и сравнителен анализ по променливите между мениджъри и служители. Ще подчертая само някои от резултатите, които са свързани с издигнатите хипотези.

“Резултатите, отразени във фигури 3 и 4, потвърждават изцяло Хипотеза 1.1. и Хипотеза 1.2., според които мениджърите демонстрират по-високи нива по скалата за иновативност и по-ниски нива по скалата за ригидност от служителите” (с. 176). Получените данни отхвърлят изцяло Хипотеза 1.3 и Хипотеза 1.4. Или, мениджърите, които управляват собствен бизнес не демонстрират по-високи резултати по скалата за иновативност от мениджърите, които управляват бизнес като служители. Също така мениджърите, които управляват собствен бизнес не демонстрират по-ниски нива по скалата за ригидност от мениджърите, наети като служители

По отношение на хипотеза 2, 2.1.и 2.2. се потвърждават изцяло, докато 2.3 се потвърждава частично. Такъв е случаят с хипотеза 3. Данните, получени във връзка с търсенето на потвърждение, респективно – отхвърляне на хипотези 2 и 3, са коректно интерпретирани, подкрепени със статистически проверки за значимостта на връзките.

Изводът, който прави докторант Юлика Новкова във връзка с Хипотеза 4 е, че е “налице статистически значима пълна медиация от страна на високата активност и инертността по отношение на влиянието на трудовия статус върху резултатите по скалата за ригидност” (с. 187).

Данните от изследването на Хипотеза 5 потвърждават статистически значима частична медиация от страна на склонността към поемане на риск по отношение на влиянието на трудовия статус върху резултатите по скалата за иновативност, както и статистически значима частична медиация от страна на склонността към поемане на риск по отношение на влиянието на трудовия статус върху резултатите по скалата за ригидност (с.186-189).

За мен са особено интересни резултатите по отношение на хипотеза 6. Тя се отхвърля. Става въпрос, че демографски характеристики, особено от моя гледна точка, както и на докторанта – образование и трудов опит, не оказват съществено влияние върху

степената на иновативност на респондентите и не могат да бъдат използвани надеждно като предиктор за иновационно поведение.

В таблица 22 от т. 3. Дискусията върху емпиричните данни от изследването, много коректно са представени обобщените резултати, потвърждаващи или отхвърлящи хипотезите и под-хипотезите (с.203-204). Приемам, направените от докторанта обобщения и изводи в края на последната пета глава.

Заклучението е изключително кратко – около половин страница и малко се обезмисля като отделна част в структурата на дисертацията.

Авторефератът на 47 страници отразява точно съдържанието на дисертационния труд. Не съм много удовлетворена от формулировката на приносите – те звучат като резултати от изследването, а не като приносни моменти. За сметка на това, публикациите на докторант Юлика Новкова са изненадващо много – 9 самостоятелни, от които 1 на английски език и 9 в съавторство само на английски език. Поздравления както за докторанта, така и за научния му ръководител проф. Крумов.

Авторефератът – доста подробен, точно представя дисертационния труд. Формулирани са шест приносни момента, които приемам по същество, не като формулировка. Тя би могла да бъде много по-прецизна. .

Преди заключението искам да изкажа удовлетворението си, че основната част от забележките ми като вътрешен рецензент по време на апробацията на дисертацията, са отчетени. Някои – това е право на автора, не са взети под внимание. За мен обаче 2 от тях са важни и затова ги споменавам:

1. Липсва формулирана теза в увода, затова и няма как да се потвърди в заключението на дисертацията. От тук следва и въпросът ми: Каква е тезата, а не хипотезите, която защитава докторант Юлика Новкова?
2. По-подходящо би било последната част на пета глава с изводите и обобщенията от резултатите да се обедини със сегашното много кратко заключение.
3. Както споменах приносите можеха да бъдат по-изчистени като формулировка, за да не звучат като резултати от изследването, както е в настоящия дисертационен труд..

Заключение:

Докторант Юлика Марио Новкова 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 на получените резултатите. Стилът, на който е написана дисертацията е издържан от научна и терминологична гледна точка и едновременно с това е ясен и разбираем. Бележките ми са насочени към бъдещото развитие на докторанта като изследовател и не омаловажават достойнствата на дисертацията.

Авторефератът представя точно съдържанието на дисертацията с приносите в нея. Докторантът е публикувал 18 научни материала по темата, което го представя още веднъж като сериозен изследовател в областта на организационната психология. За мен без съмнение дисертацията удовлетворява изискванията за исканата степен и затова предлагам на уважаемите колеги от научното жури да присъдим образователната и научната степен „Доктор“ на Юлика Марио Новкова за дисертацията ѝ на тема „ЛИЧНОСТНИ ДЕТЕРМИНАНТИ НА ИНОВАЦИОННИТЕ НАГЛАСИ ПРИ МЕНИДЖЪРИ”

2.10.2019

София

Рецензент:

Проф. д.пс.н. Толя Стоицова