

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.пс.н. Снежана Илиева

на дисертация за получаване на образователна и научна степен “доктор”
на тема: “Работно пространство и модели на взаимодействие в организацията”

на Миряна Димова Станчева

докторант в Катедра “Социална, трудова и педагогическа психология”,
СУ “Св. Климент Охридски”

Дисертационният труд разглежда съвременни алтернативни модели за организацията на работното пространство, които стават факт предимно в последното десетилетие и които все още са в процес на утвърждаване и развитие. Става въпрос главно за т.нар. коуъркинг пространство, което започва да измества част от традиционните структури и начини на организация на работния процес и което в последните няколко години започна се прилага и в наши условия. Към момента са налични откъслечни изследвания и ограничени данни в англоезичната литература за психологическите аспекти и въздействие на работата в коуъркинг пространство, а в контекста на българската психология това е първото изследване в тази насока. Иновативният характер на дисертацията се определя не само от избора на проблематика, но и от факта, че за да се проучва нещо, което все още е в процес на разработване и утвърждаване, е необходимо да се дефинират подходящи личностни и организационни променливи, които да бъдат измерени. В това отношение дисертацията е пионерски труд, тъй като все още в психологическата литература липсват изследвания относно коуъркинг пространството, а доколкото има единични проучвания, то те отбелязват само част от личностните характеристики предимно на основателите на такива пространства.

Разработката е във внушителен за дисертационен труд обем от 282 страници, от които 34 са приложения. Цитирани са 150 източника, предимно на английски език, като част от тях са интернет-източници, които дават връзка с конкретни коуъркинг пространства и описват техни характеристики.

В първа глава докторантката разглежда особеностите на коуъркинга като нова форма на организация, като я съпоставя с различните съвременни алтернативи на структура. Необходимо е да се подчертае, че освен проучване на литература в областта на изследваните организационни променливи, докторантката прави препратка към реалното състояние и развитие на коуъркинг пространството в различни европейски страни и у нас. Това позволява да се отчете колко бързо нараства интересът и практическата стойност на тази организационна форма и подчертава потребността от систематично проучване на нейните характеристики.

Представени са съвременни разновидности и алтернативни модели на организационна структура, като са разгледани характеристиките на виртуалните организации. Специално място е отделено на бизнес инкубаторите и на историята на възникване на коуъркинг пространствата като начин за организация на работната среда и като форма на нов тип организация, която обединява отделни индивиди. При анализа на коуъркинг пространството се разглеждат особеностите на екипите и личностните характеристики на потребителите, избрали работа в такава среда. Обобщени са факторите за присъединяване или напускане, както и се извеждат личностните профили на хората, които предпочитат да работят в такъв тип работна среда. Специален акцент е поставен върху организационната култура и нейната специфика в такива организации, като се анализират типовете култура и в частност, адхократичната култура. Подчертават се организационните ценности, които се споделят в такъв тип организационна среда и се прилага стратегически анализ на коуъркинг пространството.

Теоретичният анализ сам по себе си представлява задълбочено проучване в сфера, която едва сега започва да се разработва и да се търсят насоки за обобщаване на основните характеристики на този тип организационна форма. Докторантката демонстрира не само задълбочено познаване на характеристиките на коуъркинг пространствата и на хората, избрали да работят в тях, но и дълбока лична ангажираност към проблематиката и в частност, към възможността за организационно диагностициране и консултиране на такъв тип екипи и организации.

Във втора глава са описани методиката и дизайнът на изследването. Провеждането на количественото изследване се предшества от провеждане на включено наблюдение, проведено в три коуъркинг пространства, локализирани в София и Берлин. Прилагането на този метод дава възможност да се навлезе по-пълноценно в изследваната проблематика, да се обобщят основните особености на тази форма на организацията и впоследствие допринася за синхронизиране на интерпретацията на резултатите от количественото изследване с организационната реалност и практика. Прави впечатление, че за целите на изследването докторантката провежда лични работни срещи с представители на общо 44 коуъркинг пространства - 15 коуъркинг пространства в България, 9 - в Испания, 6 - в Германия, 5 - в Италия, 5 - в Португалия, 2 - във Франция и 2 в Швеция. Времето и усилията, отделени за провеждане на такива работни срещи и интервюта, дават основание да се твърди, че докторантката не само се опитва да изведе на емпирично ниво закономерности въз основа на проучената литература, но и оформя дизайна на изследването в съответствие с професионалните си впечатления като организационен психолог.

Цялата извадка изследвани лица е разделена на две отделни извадки: представители на коуъркинг общности - 98 лица и представители на коуъркинг екипи - 42 лица. Като се отчита трудността при събиране на данни в организациите и в случая недостатъчната наличност на такива пространства, може да се твърди, че извадката напълно удовлетворява целите на анализа. Изследваните в двете извадки са разпределени по пол, възраст, националност, образование, трудов стаж, тип заетост, тип индустрия, предишно място на работа и предишна дейност, което позволява да се опише профилът на хората, които търсят и предпочитат работа в такава среда.

В количественото изследване са използвани методи, които са аргументирани като релевантни и съотносими към целите, задачите и хипотезите и показват високи психометрични качества. От една страна, прилагат се въпросници, които са насочени към изследване на личностни характеристики като индивидуализъм-колективизъм, адаптивно-иновативен стил, предприемаческа нагласа, а от друга - въпросници за диагностициране на организацията и за организационна култура. Наред с това се прилагат въпросници, които измерват психологическото чувство за общност и моделите на взаимодействие в такъв тип

работна среда. По-голяма част от въпросниците се прилагат и към двете извадки, но във всяка от тях се изследват допълнително и други променливи, които отчитат тяхната специфика.

В трета глава са описани резултатите от изследването. Основната цел е да се опишат основните характеристики и специфика на работещите в коуъркинг пространства, както и типовете организационна култура, които се формират в такава работна среда и поради това докторантката структурира анализа в три основни насоки, които следват една и съща логика. Тя анализира съответно личностните и организационни характеристики и модели на междуличностно взаимодействие при коуъркинг обитатели, при коуъркинг екипи и въз основа на това представя и сравнителен анализ на моделите на взаимодействие. Използваните статистически методи са подходящо подбрани, така че позволяват да се изведат различията между отделните променливи и да се установят взаимозависимостите между тях, там, където това има отношение към изследвания проблем. При анализа докторантката показва високо ниво на професионална култура и компетентност, илюстрира данните с графики и таблици и прави свързани с практиката констатации и обобщения. Трябва да се подчертае, че в обема и разнообразието от резултатите Миряна Станчева успява да изведе най-значимите, като не пренебрегва детайлите. Тя съпоставя различните променливи според пола, стажа, позицията и ред други демографски и позиционни характеристики, което ѝ позволява да проучи обхватно и задълбочено изследвания феномен.

Получените резултати относно личностните особености в двете групи изследвани лица са ценни за практиката. Така например, коуъркинг обитателите имат тенденция към прилагане на адаптивен когнитивен стил за разлика от представителите на коуъркинг екипите, които прилагат иновативен когнитивен стил. По отношение на отделните прояви на индивидуализъм-колективизъм също има известни различия, както и трябва да се подчертае изразената предприемаческа нагласа на представителите на коуъркинг екипите.

Описанието на профилите на организационната култура и сходството в споделяните организационни ценности е съществен принос в настоящата разработка. Установена е ориентацията към гъвкавост и динамичност на

организационната култура, която се изразява в адхократичния и клановия тип. Тези резултати се вписват в общата тенденция, че коуъркинг пространствата са в начални фази на развитие като организационна форма и поради това тези типове култура отразяват както етапа на развитие, на който те се намират, така и на стратегическите им цели и ориентации.

Промените, които настъпват след присъединяването към коуъркинг пространство, се оценяват като благоприятни за личността, за поддържане на социалните контакти и за чувството за благополучие и щастие. Оценката, която работещите в такъв тип среда дават за положителните промени в начина им на живот и на работа, директно доказва ролята на тази нова организационна форма и потвърждава, че изследователският усет и амбиция на докторантката са в желаната насока.

Настоящото изследване е отправна точка за по-нататъшни анализи, които докторантката може да прави въз основа на получените резултати. То дава цялостна систематизирана представа за нивото на развитие, които е достигнала тази нова форма на взаимодействие в работна среда, за личностните особености на хората, избрали да работят в нея, както и за насоките на организационно развитие и консултиране в коуъркинг среда.

В заключение: Налице е пространен, задълбочен и уникален по избраната проблематика дисертационен труд. Систематизирани и обобщени са резултати от изследвания и са анализирани характеристиките на екипите и общностите, работещи в такава организационна среда. Целите и задачите на изследването са добре дефинирани, приложен е подходящ за изследване на проблематиката инструментариум, който измерва важни за работата в коуъркинг пространство личностни и организационни променливи, подбрани са статистически процедури и методи, които отговарят на поставените цели и издигнатите хипотези. Постигнато е съчетаване на качествени и количествени методи за изследване. Резултатите са таблично и графично представени и са интерпретирани по подходящ начин, който разкрива професионалната готовност и компетентност на докторантката. Получените данни са значими и релевантни на поставените цели и задачи и дисертацията напълно отговаря на критериите за придобиване на научна и образователна степен “доктор”. Отчитайки

иновативността на разработката, професионалната прецизност и задълбоченост при интерпретация на получените резултати и тяхната приложна значимост, с убеденост предлагам на уважаваното научно жури да присъди образователната и научната степен “доктор” на Миряна Димова Станчева.

02.05.2017 г.

Рецензент:

Проф. Снежана Илиева