

РЕЦЕНЗИЯ

на дисертационен труд на тема: „Личностни детерминанти на иновационните нагласи при мениджъри“,
представен от *Юлика Марио Новкова*
за присъждане на образователната и научна степен **„доктор“**
по професионално направление 3.2 Психология (Трудова,
организационна и икономическа психология)

Рецензент: проф. д.пс.н. Снежана Илиева

Обща характеристика на представения дисертационен труд

Дисертационният текст е разработен в сфера, която не само предизвиква интереса на изследователи и практики в последните десетилетия на 20-ти век, но и продължава да е актуална и още по-значима в 21-ви век, когато иновациите, предприемачеството и мениджърското поведение и стилове се извеждат като едни от решаващите ключови фактори за организационна ефективност. Въпреки че до момента съществуват множество изследвания на личностните характеристики на мениджърите и предприемачите, проучени са нагласите към иновативно поведение и различни аспекти на иновациите и иновативността в организационен контекст, проблематиката далеч не е изчерпана и стои в центъра на научните търсения. В този смисъл, настоящето дисертационно изследване не само отразява водещите тенденции в тази насока, но дава възможност за систематизиране на значими за националния контекст закономерности и обобщения и представлява интерес както от научно-изследователска, така и от приложна гледна точка.

Трудът е в обем от 251 страници, като допълнително са включени приложения /общ обем от 258 страници/. Използваната литература съдържа 219 източника, като са обхванати ред станали вече класически възгледи и

теории по отношение на иновациите и нагласите на личността, така и поредица от съвременни изследвания на личностните детерминанти на иновационните нагласи и поведение. Използвани са и ред интернет източници, които са прецизно цитирани. Цялостният преглед на използваната литература дава основание да се констатира, че е налице един сериозен, задълбочен и обхвaten процес на анализ и систематизиране, като това впечатление се потвърждава и от направения теоретичен обзор. Структурата включва увод, пет глави, обобщения и изводи, заключение, използвана литература и приложения, като позволява да се формулират, проверят и интерпретират издигнатите идеи и хипотези.

В първата глава са представени същността, функциите и характеристиките на иновациите и цялостното значение на иновациите в управлението на съвременните организации. Юлика Новкова систематизира съвкупността от дефиниции за иновациите и иновационния процес, успява стегнато да представи различните аспекти при въвеждане на иновациите, както и да подчертае основните проблеми, свързани с тяхното приемане и въвеждане в практика. Съществено място се отделя на категориите последователи, като по този начин се проследява и ролята на субективните перцепции и респективно съпротиви, при въвеждането на иновации.

Втората глава е предназначена да разшири фокуса към иновационните нагласи на мениджърите. В тази глава се разглеждат като цяло същността и характеристиките на нагласите, така, както са изведени в психологическите теории, като се допуска, че това се отнася и спецификата на иновационните нагласи на мениджърите. В този смисъл, тази глава насочва главно към нагласите като цяло и по-коректно би било в наименованието ѝ да не фигурира иновационни нагласи. Това обаче е успешно разширено и допълнено в следващата трета глава, в която нагласите и иновативното поведение на мениджърите са детайлно разгледани.

Същността на иновативното поведение и на факторите, които го обуславят, са обстойно анализирани в тази глава, която е плавно продължение на посочените в предходната теоретични модели за нагласите и връзката им с поведението. Тази глава дава пълноценна представа за теоретичните проучвания на автора в областта на иновативното поведение, като са обхванати по възможност всички страни на иновациите и се търси баланс в отчитането както на организационните, така и личностните детерминанти на иновативното поведение. Изведена е ролята на организационната култура за стимулиране на иновативното поведение и за въвеждане на иновации и са очертани особеностите на предприемаческия и иновативния тип организационна култура. Представени са резултати от множество изследвания, особено на личностните черти и в частност, на чертите от „големите пет“, които по-нататък се проучват и в емпиричното изследване. Така е създадена подходяща теоретична база и обосновка на изследването, като са отчетени досегашни обобщения относно личностните черти на иноваторите, предприемачите и мениджърите, така и въз основа на това могат да се очертаят съществените насоки и спецификата на настоящето изследване. Бих искала да подчертая, че Юлика Новкова съумява да обхване доста отделни и откъслечни изследвания и да ги подчини на основната линия на дисертационния труд. Сред ценните обобщения са извеждането на личностните профили на мениджърите и предприемачите и сравнителният анализ между тях.

По отношение на теоретичния обзор, представен в първите три глави на дисертационния труд, мога да заключа, че е налице задълбочено познаване на изследваната проблематика, показани са умения за обобщаване, систематизиране и извличане на съществените закономерности, както и за интерпретиране и пречупване през личната гледна точка на автора. Теоретичният обзор е подчинен изцяло на изследваната проблематика и е обвързан с емпиричното изследване.

В четвърта глава са формулирани целите, хипотезите и задачите на изследването и е представен неговият дизайн. Теоретичната обосновка разширява и конкретизира констатациите от обзора, като насочва директно към изследваните личностни и демографски променливи, които се очаква да имат детерминираща роля за формирането на иновативно поведение. Изведени са хипотези, насочени към установяване влиянието на статуса и на личностните характеристики върху иновационните нагласи. Формулираните шест хипотези са аргументирани, като част от тях имат и подхипотези, които прецизират очакваното влияние на дадена променлива върху иновативността, респективно ригидността на изследваните лица. Подчертава се, че се изследва директното влияние на личностните характеристики “ориентация към риск”, “висока активност”, “инертност”, “висок емоционален самоконтрол” и “нисък емоционален самоконтрол” върху иновативността-ригидността, както и се издигат хипотези за опосредстваното им влияние според трудовия статус на изследваните лица.

Извадката е мащабна по обем – 968 респондента, като коректно са посочени ограниченията при събиране на данни онлайн и чрез социалните медии. Участниците в изследването са разпределени по групи по пол, възраст, трудов статус, стаж, тип организация и ниво на доходи, което позволява да се търсят различия в иновационните им нагласи според тези демографски фактори. Основното им разделение е в две големи групи-служители и мениджъри, тъй като основните различия в иновативност - ригидност, както и в ориентация към риск, емоционален самоконтрол, активност и инертност се търсят именно по отношение на тези две групи.

Инструментариумът включва следните скали, които са преминали всички процедури по прав и обратен превод: иновативност, креативност, ниво на активност, стремеж към постижения, ориентация към риск, локус на контрола и възприет контрол върху вътрешните състояния. Подбраните скали отразяват променливи, които се изследват като личностни

детерминанти на иновативното поведение и в това отношение са обхванати голяма част от потенциалните личностни характеристики, които биха имали влияние за иновативното поведение на мениджърите и служителите. Спазени са всички психометрични процедури, направени са факторни анализи и са интерпретирани извлечените фактори. Така в резултат на това са формулирани следните променливи: иновативност, ригидност, висок емоционален самоконтрол, нисък емоционален самоконтрол, висока активност, инертност и склонност към риск, като са описани броя на айтемите във всяка скала и коефициентите на надеждност.

Пета глава съдържа анализа и интерпретацията на резултатите от емпиричното изследване. Описани са статистическите методи и процедури, като би могло описанието на конкретните статистически методи /с. 173/ да предшества или да се интегрира в един параграф със статистическите методи и модели /с. 167/, в които на практика са посочени конкретни стойности от статистическия анализ. Необходимо е да се подчертае прецизността при аргументиране на необходимостта от прилагане на структурен регресионен модел, както и дефинирането на очакваните директни и опосредствани ефекти върху иновационните нагласи.

В тази част установените статистически зависимости са описани в съответствие с теоретичните констатации и изведените хипотези и са показани умения за анализ, интерпретация и практическо приложение на получените резултати. Прави впечатление, че се обособява отделен параграф, в който се дискутират получените резултати, като те са систематизирани и в табличен вид по отношение на всяка от издигнатите хипотези.

Оценка на получените научни и научно-приложни резултати и приноси

Получените резултати в дисертацията допринасят за изясняване ролята на личностните характеристики при формиране на иновационни

нагласи и поведение. Установени са различия между мениджъри и служители, които могат да бъдат използвани на практика в организациите при програмите за мениджърско развитие. Подчертана е ролята на емоционалния самоконтрол, както и на ред други характеристики, които са по-често изследвани, като активност, склонност към риск и инертност, за иновативността и ригидността. Резултатите от изследването имат изразена приложна стойност, тъй като отразяват спецификата на иновационните нагласи при български мениджъри и служители.

Авторефератът съответства напълно на съдържанието на дисертационния труд. Юлика Новкова има внушителен брой публикации – 18, от които съществена част са директно по темата на дисертацията, а другите в една или друга степен са свързани с разглежданата проблематика. Половината от тях са самостоятелни, а другата половина – в съавторство. Те демонстрират изградени умения за научно-изследователска работа и са основание за бъдеще професионално развитие.

Заключение

Дисертационният труд съответства на високите критерии за такъв род разработки, както е налице съобразен и подчинен на темата теоретичен обзор, дизайн, инструментариум и извадка на изследване, подходящи статистически методи и професионално аргументирани анализи и интерпретации. Това ми дава основание напълно убедено да подкрепя присъждането на ОНС „доктор“ на Юлика Марио Новкова.

1 октомври 2019 г.

Рецензент:

Проф. д.пс.н. Снежана Илиева

