

СТАНОВИЩЕ

От проф. д.пс.н. Снежана Илиева

Относно дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен “доктор” на тема: “Нови стратегии за лидерство и тяхното влияние върху комуникацията на служителите в организацията” на Александра Голубович-Стоянович, докторант в Катедра “Социална, трудова и педагогическа психология”, СУ “Св. Климент Охридски”

Дисертационният труд на Александра Голубович-Стоянович обхваща пресечната точка между две от най-проучваните области в организационните науки - лидерството и комуникацията. Именно поради това, да се разработва дисертация в която и да е от двете сфери на пръв поглед изглежда доста традиционно и дори тривиално и не предполага, че има какво съществено да се добави, след като в последните десетилетия са разработени толкова теории и обяснителни модели и са установени са множество закономерности. Въпреки очевидната връзка между лидерството и процеса на комуникация, все още обаче има какво да се проучва относно начина как конкретно поведението и стиловете на лидерите повлияват комуникацията със служителите и съответно допринасят за тяхната удовлетвореност и за ефективността на организацията.

Настоящата дисертация придобива значимост и поради необходимостта да се установят какви стратегии на лидерите влияят върху мотивацията на служителите, кои са най-подходящите начини за комуникиране и взаимодействие в диадата лидер-служител и как процесът на комуникацията може да благоприятства въвеждането на организационни промени.

Дисертацията е структурирана в увод, четири глави и заключение с обем от 254 страници. Получените резултати са представени таблично и графично в 155 таблици, 40 диаграми, 15 графики и 6 илюстрации, като значителна част от тях са дадени в приложения, а в текста са посочени само най-релевантните резултати. Цитираната литература обхваща 122 източника, които са стриктно по проблемите, дискутирани в дисертационния труд.

Първата и втората глава са теоретичен обзор на проблемите за лидерството и комуникацията в организацията. Прави впечатление, че докторантката излиза извън типичната схема за представяне на възгледите за лидерството, като посочва само тези от тях, които имат пряко отношение по-нататък към емпиричното изследване. Тя е

анализирала схващанията за лидерските роли и функции, представила е класифициране на лидерските умения и компетентности и е очертала предизвикателствата, които стоят пред изследванията на лидерството в наши дни. За целта специално е обособен параграф за виртуалното лидерство, като се подчертава, че в съвременните организации с виртуален характер лидерството се очаква да има нови измерения и характеристики.

При анализа на комуникацията в организацията са разграничени характеристиките на вътрешната и външната комуникация, както и по същата логика, както при лидерството, е направено сравнение между традиционните и виртуалните организации по отношение на вътрешната комуникация. Специален акцент е поставен върху комуникационните стратегии, които лидерите използват, както и върху ролята на конфликтите и тяхното управление чрез процеса на комуникация.

По отношение на теоретичния обзор трябва да се подчертае неговата стегнатост, въпреки че той обхваща проблеми, по които има изобилие от теории, но докторантката така е систематизирала, че е отчела само тези, които се отнасят пряко до целите и задачите на изследването. Така представени, теоретичните възгледи за лидерството и комуникацията са добра отправна точка за емпиричната част.

Третата глава е насочена към целите, хипотезите и методите на изследване. Формулирани са четири основни хипотези, които са подкрепени и аргументирани с данни и от други изследвания. Използваните методи са описани прецизно, като те обхващат измерване на лидерските стилове, на стратегиите, използвани в процеса на комуникация, както и на удовлетвореността от комуникацията на служителите. Държа да подчертая факта, че докторантката изследва и двете страни в процеса на лидерство и комуникация - лидери и служители, като не се ограничава само до едната от тях, както се прави в повечето изследвания. Така се постига пълнота при изследване на двата феномена, които представят както ролята на лидерите, така и ефектът, който техните стилове и стратегии на комуникация имат върху удовлетвореността на подчинените. Изследвани са 49 лидери от общо 49 организации и 207 служители, които си сътрудничат пряко с тях в процеса на работа. В допълнение към количествените методи, докторантката използва и качествени методи, като обсъжда данни, получени при наблюдение в организационна среда. Статистическата обработка на данните включва анализ на надеждността на използваните въпросници, дескриптивна статистика, еднофакторен дисперсионен анализ, корелационен и регресионен анализ, които позволяват да се проверят изведените хипотези.

В последната четвърта глава са представени анализът и интерпретацията на резултатите от изследването. Наличието на множество изследвани променливи, както и приложените статистически методи създават огромна база данни, които докторантката обобщава в таблици и графики. Макар че може да се допусне, че при толкова много количествени данни има опасност да се загуби смисълът и целта на интерпретацията, докторантката съумява да изведе съществените закономерности. Тя представя един последователен и структуриран анализ на различните типове лидерски стратегии и на различните лидерски стилове, както и как те влияят върху поведението на служителите - в това число мотивация, идентификация с организацията, лоялност, комуникация и др. Установени са водещите лидерски стратегии в традиционни и виртуални организации, както и са изведени различията между мъже и жени в стратегиите и подходите за комуникация със служителите.

Установените резултати имат изразена практическа стойност и допринасят за изясняване на значението, което различните лидерски подходи имат за мотивацията и трудовото изпълнение на служителите. Това дава възможност да се разкрият в по-голяма степен характеристиките на ефективното лидерство и то не толкова от гледна точка на теорията на чертите или на уменията и компетентностите на лидерите, а от гледна точка на ефекта, който изследваните стратегии имат върху лоялност, удовлетвореност, в това число удовлетвореност от комуникацията, мотивация и взаимоотношения в организацията.

Прави впечатление, че докторантката умело борави както с теоретичните конструкти, които използва, така и прави една базирана на опита и изпълнена с разбиране и лично отношение интерпретация на данните. Тя откроява възможността за използване на резултатите в практиката, както и прави ценни констатации и препоръки, които са именно в посока на новото лидерство в организацията. Получените резултати са основание да се изведат не толкова профили на успешните лидери в съвременните организации, колкото да се даде набор от подходящи стратегии, подходи и техники, които те могат да използват в процеса на комуникация и по този начин да въздействат върху поведението на служителите.

Необходимо е да се допълни, че са представени както ограниченията на настоящето изследване, така и насоките за бъдещи изследвания. В това отношение заслужава да се отбележи интересът на докторантката да продължи подобен род изследвания и в други страни, в частност в Западните Балкани, което би разширило и

би дало културната близост или различия в лидерските стратегии и поведението на служителите.

В заключение: Имам пълно основание да дам положителна оценка на дисертационния труд. Тя се основава на подходящия литературен обзор, който е издържан пряко в съответствие със заглавието на дисертацията, на използваните методи и на извадката, които включват изследване както на лидери, така и на служители, на умелото интерпретиране на резултатите и на изведените от тях препоръки. Предлагам на уважаваното научно жури да присъди научната и образователна степен “доктор” на Александра Голубович-Стоянович.

01.06.2017 г.

Проф. д.пс.н. Снежана Илиева